

MESTRADO

PSICOLOGIA

**Hora de guardar as chuteiras e içar a canoa:
transmissão de conhecimentos e competências
na transição de atleta para treinador desportivo**
INÊS MARGARIDA RIBEIRO CUNHA

M

2019





**HORA DE GUARDAR AS CHUTEIRAS E IÇAR A CANOA:
TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS NA TRANSIÇÃO
DE ATLETA PARA TREINADOR DESPORTIVO**

Inês Margarida Ribeiro Cunha

junho, 2019

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora *Marta Santos* (FPCEUP).

Avisos Legais

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

“Chegar até ao cimo da montanha e contemplar o imenso vazio do cume pode ser gratificante. Mas nada é superior à árdua caminhada desde o baixo terreno e às dificuldades percorridas nessa viagem, para superar os percalços da subida.” (Monteiro, 2010)

A realização da dissertação de mestrado constitui um momento de grande aprendizagem e também de grande exigência, sendo, por isso, indispensável o apoio daqueles que nos rodeiam. Assim, neste momento, não poderia deixar de agradecer a todos aqueles que nesta “última etapa académica” contribuíram para a realização deste projeto. Ao longo do meu percurso académico fui aprendendo e desenvolvendo competências que outrora desconhecia. Porém, durante a realização da dissertação pude contactar com diversas realidades e aplicar esses conhecimentos da melhor forma possível.

Aos que me acompanharam, direta ou indiretamente, e me ajudaram nesta jornada da minha vida gostaria de dirigir os meus sinceros agradecimentos. Acolheram-me, apoiaram-me e ajudaram-me a todos os níveis, transmitindo-me todos os seus conhecimentos.

Nesta fase final gostaria de prestar um agradecimento muito especial à Professora Marta Santos, minha orientadora de dissertação, por toda a disponibilidade e atenção demonstradas, pela partilha de conhecimentos e palavras sábias transmitidas, pelo profissionalismo e, principalmente, pela simpatia, apoio e prontidão evidenciados ao longo deste ano.

Aos treinadores participantes neste estudo, pela colaboração, interesse, disponibilidade e simpatia. Sem eles jamais seria possível desenvolver o trabalho.

Todas as pessoas referidas desempenharam um papel de extrema relevância neste momento da minha aprendizagem, que é certamente mais um alicerce na construção da profissional que pretendo ser.

Muito obrigada!

Resumo

Atualmente, identifica-se como um dos maiores desafios organizacionais a diversidade geracional existente em simultâneo nos contextos de trabalho, solicitando uma permanente flexibilidade, versatilidade e complementaridade de saberes profissionais. Ao se associar esta temática à área do desporto, torna-se possível dar visibilidade a uma nova perspetiva – de si para si - desta questão: transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo. Assim, o interesse deste trabalho recai sobre o percurso de passagem de atleta para treinador desportivo e o que se transmite em termos de conhecimentos e competências nesta assunção de um novo papel.

Com o intuito de compreender melhor as etapas do processo inerentes a esta passagem, os conhecimentos e competências que se transmitem de um período desportivo para o outro e o modo como se concretiza essa transmissão, foi usada uma abordagem de investigação qualitativa e selecionados quatro treinadores desportivos de duas modalidades distintas (futebol *vs.* canoagem) para participarem no estudo. Recuperando a perspetiva dos próprios treinadores, dos seus percursos em ambos os períodos da carreira desportiva (como atleta e enquanto treinador) e da observação direta da sua atividade real de trabalho (em contexto de treino e competição), foram recolhidos os dados que dão resposta aos objetivos gerais e às questões de investigação do presente estudo.

Os resultados apontam para similaridades com aqueles que são evidenciados na literatura do desporto referente a esta passagem, nomeadamente no que se refere às vantagens advindas de um conhecimento aprofundado da prática desportiva. Contudo, o olhar da psicologia do trabalho permitiu compreender que os conhecimentos e competências que se transmitem de um período desportivo para o outro se reconstroem e que este processo assume os dois sentidos: de atleta para treinador desportivo e vice-versa. No primeiro caso, as competências transferidas parecem permitir uma compreensão concreta da perceção dos atletas sobre as atividades desportivas propostas; e, no segundo caso, parece que se torna possível um outro entendimento sobre a prática desportiva, mais refletido. A vivência destes dois papéis no mundo desportivo parece, então, favorecer o desenvolvimento de ambos por promover uma outra concetualização sobre a ação, mais refletida.

Palavras-chave: transmissão de conhecimentos e competências; experiência profissional; carreira desportiva.

Abstract

Nowadays it is known as one of the greatest organizational challenges the generational diversity existing at the same time at work context that requests a permanent flexibility, versatility and complementarity of professional knowledge. By associating this theme to the sport area, it is possible to give visibility to a new perspective – from you to yourself - of this issue: transmission of knowledge and skills in the transition from athlete to coach. Therefore, the interest of this research focuses on the period of transition from athlete to sports coach as well as what it is transmitted in terms of knowledge and skills in this new role assumption.

In order to understand better the stages of the inherent process of this passage, the knowledge and skills that are transmitted from one sport period to another and the way in which this transmission takes place, it was used a qualitative research approach in which were selected four sports coaches from two distinct modalities (soccer *vs.* canoeing) to participate in the study. Retrieving the coaches' perspective, of the trajectories in both of their sports career periods (as an athlete and as a coach) and of the direct observation of their actual work activity (in the training and competition context), data were collected that response to the main objectives and to the research questions of the current study.

The results point to similarities with those which are evidenced in the sports literature regarding to this passage, namely with regard to the benefits resultant from a thorough knowledge of sports practice. However, the perspective of psychology of work has made it possible to recognize that the knowledge and skills that are transmitted from one sport period to another are renewal and also this procedure assumes both ways: from athlete to sports coach and the opposite. In the first case, the transmitted skills seem to allow a concrete understanding of the athletes' perception about the proposed sports activities; and, in the second case, it seems that it is possible a more reflected understanding of the sporting practice. The experience of these two roles in the sports world seems, therefore, to benefit the development of both by promoting a further reflection on the action, more reflected.

Keywords: knowledge and skills transmission; professional experience; sports career.

Resumé

Actuellement, l'un des plus grands défis organisationnels est la diversité générationnelle qui existe simultanément dans des contextes de travail qui requiert une flexibilité permanente, une polyvalence et une complémentarité des connaissances professionnelles. En associant ce thème au domaine du sport, il devient possible d'avoir une visibilité sous une autre perspective – de soi pour soi – de cette question: transmission de connaissances et compétences dans la transition de l'athlète à l'entraîneur sportif. Ainsi, l'intérêt de ce travail réside dans le parcours du passage de l'athlète à l'entraîneur sportif et ce qui se transmet en termes de connaissances et de compétences dans cette ascension d'un nouveau rôle.

Afin de mieux comprendre les étapes du processus inhérentes à ce passage, les connaissances et compétences transmises d'une période sportive à une autre et la manière dont cette transmission se réalise, une approche de recherche qualitative a été utilisée et quatre entraîneurs sportifs de deux disciplines distinctes (football vs. canoë) ont été sélectionnés pour participer à cette étude. En récupérant la perspective des entraîneurs eux-mêmes, de leurs parcours durant les deux périodes de leur carrière sportive (en tant qu'athlète et en tant qu'entraîneur) et de l'observation directe de leur activité professionnelle réelle (dans un contexte d'entraînement et dans celui de compétition), les données recueillies ont apporté une réponse aux objectifs généraux et aux questions de recherches de la présente étude.

Les résultats montrent des similitudes avec celles qui sont mises en évidence dans la littérature sportive concernant ce passage, notamment en ce qui concerne les avantages tirés d'une connaissance approfondie de la pratique sportive. Cependant, la vision de la psychologie du travail a permis de comprendre que les connaissances et les compétences transmises d'une période sportive à une autre sont en train de se reconstruire et que ce processus suppose la présence des deux sens: de l'athlète à l'entraîneur sportif et vice-versa. Dans le premier cas, les compétences transférées semblent permettre une compréhension concrète de la perception des athlètes des activités sportives proposées; et, dans le second cas, il semble qu'une autre compréhension de la pratique sportive, plus réfléchie, soit possible. L'expérience de ces deux rôles dans le monde sportif semble donc favoriser leur développement en favorisant une réflexion différente sur l'action, plus réfléchie.

Mots-clés: transmission de connaissances et compétences; expérience professionnelle; carrière sportive.

Índice

Introdução.....	1
I. Enquadramento Teórico	3
1. (Des)construção da atividade de trabalho	3
1.1. Experiência profissional	3
1.2. Competências profissionais	4
2. Processos de transmissão de conhecimentos e competências profissionais	6
3. Entender o Desporto como atividade de trabalho	8
3.1. Experiência e competências profissionais em contexto desportivo	8
3.2. Intervenientes em contexto desportivo: o atleta	10
3.3. Intervenientes em contexto desportivo: o treinador.....	13
3.4. Intervenientes em contexto desportivo: a equipa.....	14
4. Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo.....	16
4.1. Formação (in)formal em contexto desportivo	17
4.2. Autoformação em contexto desportivo	19
II. Estudo Empírico.....	21
5. Metodologia	21
5.1. Objetivos e questões de investigação do estudo	21
5.2. Participantes.....	22
5.3. Instrumentos	23
5.4. Procedimentos.....	28
6. Apresentação e discussão dos resultados.....	31
6.1. Caracterização dos participantes.....	31
6.2. Resposta às questões de investigação do estudo.....	34
Reflexões finais	52

Referências bibliográficas	56
Apêndices	67
Apêndice A – Declaração de Consentimento Informado	67
Apêndice B – Grelhas de observação de treinos.....	69
Apêndice C – Carreira-Gráfica dos participantes do estudo.....	81
Apêndice D – Quadros síntese de devolução dos dados aos participantes.....	85

Índice de figuras

Figura 1. Objetivos e questões de investigação definidos para o estudo.	22
Figura 2. Requisitos obrigatórios para a participação no presente estudo.	23
Figura 3. Primeira tabela da grelha de observação de jogos da modalidade de futebol.	26
Figura 4. Primeira tabela da grelha de observação de provas da modalidade de canoagem.	26
Figura 5. Cronograma das atividades realizadas para a concretização da investigação.	28

Índice de tabelas

Tabela 1	23
Tabela 2	30
Tabela 3	31
Tabela 4	33
Tabela 5	35
Tabela 6	37
Tabela 7	39
Tabela 8	41
Tabela 9	44
Tabela 10	46
Tabela 11	49

Introdução

A temática da transmissão de conhecimentos tem vindo a tornar-se uma das principais questões debatida em contexto laboral, uma vez que o mundo do trabalho tem evoluído no sentido de dar realce a características como a flexibilidade, a versatilidade e a rentabilidade dos seus profissionais, implicando a premente complementaridade de saberes inerentes a colaboradores de diferentes gerações (Thébault, 2013, 2014). É neste sentido que Thébault (2013, p. 28) define transmissão de conhecimentos como um “conjunto de trocas acerca das práticas profissionais, ao longo da realização do trabalho, entre os indivíduos com percursos, experiências e idades diversas”. Trata-se, pois, de uma questão regularmente abordada no seio organizacional, podendo assumir diferentes nomenclaturas - *transferência* e *partilha* – e alcançar vários temas - *transmissão intergeracional*, *aquisição de competências*, *transmissão de experiência*, *de gestos* e *de conhecimentos* (Thébault, 2013).

Mas, então, esta transmissão de conhecimentos ocorre apenas em contextos laborais, pela conexão de trabalhadores mais experientes com recém-chegados à organização? Esta sempre foi uma questão que me causou alguma inquietação e que, de certa forma, contribuiu para a escolha do tema da presente investigação. Estando eu inserida no mundo do desporto há 12 anos pela prática de competições de danças de salão, a vida pós carreira atlética dos desportistas suscita-me curiosidade, uma vez que, genericamente, a carreira destes profissionais é curta, com duração pré-definida e término prematuro comparativamente às demais profissões (Maciel, Cappelle & Campos, 2015). A carreira de um desportista tende a atravessar inúmeras fases, desde a sua iniciação até ao seu término, e cada uma delas pode incluir transições nivelares que se caracterizam pela mudança de um período para outro (Agresta, Brandão & Neto, 2008). Disso são exemplo a possibilidade de assumir percursos de alta competição e a mudança de clubes (Stambulova, 1994, citado por Gomes & Domingues, 2016). Após anos de dedicação, enquanto atleta, e por diversas razões, aproxima-se o final da carreira desportiva, podendo iniciar-se uma nova etapa - a de treinador (Agresta, Brandão & Neto, 2008) - uma vez que ambicionar futuras funções no âmbito desportivo, segundo Torregrosa, Boixadós, Valiente e Cruz (2004), tende a assumir maior ajustamento, por parte destes profissionais, ao novo ciclo.

Foi neste âmbito que decidi interligar a temática da transmissão de conhecimentos à área do desporto, no sentido de alargar a perspetiva tradicional inerente a esta questão e dar visibilidade a uma outra faceta, talvez menos vulgar e aparentemente menos estudada: a transmissão de conhecimentos na transição de atleta para treinador desportivo. Interessa-me

o percurso de passagem de atleta para treinador desportivo e o que se modifica em termos de conhecimentos e competências nesta mudança. Para isto, apesar de ser uma transmissão de si para si (passagem entre diferentes períodos da vida de um indivíduo), optou-se pela palavra transmissão e não transferência, uma vez que pensamos que o mais provável é que algo se reconstrua nesta nova função, não se tratando de uma simples transferência. Assim, a forma como se faz e o que se tem que fazer requer uma recomposição dos saberes e competências associadas à passagem de atleta para treinador desportivo, pelo que se admite que a experiência como atleta poderá ajudar, mas também dificultar o exercício do papel de treinador.

O objetivo geral do estudo pretende compreender os processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo, assumindo que não se trata necessariamente de identificar as competências transversais e/ou transferíveis a ambos os períodos desportivos, mas antes ao que pode ser potenciado ou, pelo contrário, dificultar o exercício de um outro papel (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Para tal, tive em consideração a perspetiva dos próprios treinadores, os seus percursos em ambos os períodos desportivos, bem como a observação da atividade real de trabalho (em contexto de treino e competição). Importa ressaltar que a pesquisa teórica realizada sobre os conhecimentos e as competências mobilizadas nestes contextos resulta, maioritariamente, da leitura de estudos e investigações de autores que publicam na área do desporto, na tentativa de compreender as suas perspetivas. Assim, é meu objetivo também identificar a especificidade do contributo da Psicologia do Trabalho para a análise destas questões.

Quanto à estrutura da dissertação, numa primeira parte, será apresentado um breve enquadramento teórico assente no ponto de vista da transmissão de conhecimentos na transição de atleta para treinador desportivo, incluindo temáticas como a experiência e as competências profissionais em contexto desportivo. Para isto, escolhi uma população que passa de atleta para treinador desportivo, permitindo dar resposta aos objetivos do estudo formulados no capítulo seguinte. Os resultados demonstram similaridades com os evidenciados na literatura do desporto referente a esta passagem, mas podem ser complementados com as mais valias do olhar da psicologia do trabalho. Apesar de ser possível agrupar estas competências tendo em conta a modalidade de treino, é notória a preservação das individualidades de cada participante. Tecem-se, por último, as considerações finais, com ênfase num olhar crítico sobre toda a investigação acerca deste processo de transmissão. Inclui, ainda, uma reflexão acerca do papel do profissional subjacente à prossecução do trabalho - o psicólogo do trabalho.

I. Enquadramento Teórico

1. (Des)construção da atividade de trabalho

Qualquer atividade de trabalho carece de uma análise multidisciplinar, onde o confronto de diferentes pontos de vista auxilia na sua compreensão (Caroly & Clot, 2004). Neste sentido, esta análise não pode ser resumida à soma de diferentes olhares disciplinares sobre o estudo linear das funções, independentemente da evolução do sistema (Gaudart & Weill-Fassina, 1999), nem à mera identificação dos saberes adquiridos que se apresentem como simples descrições de um protocolo pré-definido imposto ao trabalhador, em que este apenas segue os parâmetros para a sua concretização, sem margem para introduzir novas metodologias de realização - *trabalho prescrito* (Holz & Bianco, 2014; Durrive, 2011). Com efeito, o trabalho requer a incorporação de novos saberes, que envolvem a situação presente e única e as particularidades do trabalhador, incluindo as suas escolhas e valores que se refletem na sua experiência profissional, permitindo atuar em situações inesperadas que decorrem de um ambiente variável (Caroly & Clot, 2004; Holz & Bianco, 2014), incluindo o que se faz e o que não se faz (Santos, 2006) - *trabalho real*.

Assim, pode-se assumir que o recurso à observação, em contexto organizacional, enriquece a análise e consequentes reflexões, permitindo complementar o prescrito, incorporando as particularidades inerentes ao trabalho e ao trabalhador, o que leva, segundo Maggi (1995), a caracterizar uma organização como uma entidade concreta e organizada, bem como uma atividade organizadora inerente a um contexto organizacional. Este autor identifica diferentes perspetivas para a compreensão do mesmo conceito, podendo assumir-se como um todo, em que grupos de pessoas agem tendo em conta um objetivo comum e a utilização de determinados recursos conectados, e como uma ação particular, que ordena ações e tomada de decisões, relações entre pessoas e objetos, sob a orientação de determinados objetivos (Maggi, 1995).

1.1.Experiência profissional

A experiência profissional é uma característica complexa, que vai sendo adquirida ao longo dos anos e com carácter diferenciador, no que respeita, por exemplo, ao local e forma como foi adquirida e ao percurso delineado e à abrangência e associação a diferentes contextos e sistemas (Delgoulet, 2017). Tende a tornar-se mais proativa, portátil e improvisada e menos previsível (Coelho, 2006, citado por Tavares, Pimenta & Balassiano,

2010). Assim, ao falarmos de experiência profissional podemos referir-nos a algo incorporado pelo trabalhador que lhe permite realizar o trabalho e, por isso, dificulta a sua transmissão pela complexidade em se concretizar; ou à fração correspondente ao conhecimento que o trabalhador possui, permitindo o seu desenvolvimento contínuo com criação de *know-how* que apoia e sustenta escolhas e decisões, sendo redutor a sua análise superficial e desenquadrada do contexto envolvente (Oddone, 2007).

O alcance de expressão significativa desta característica - experiência profissional - requer, entre outras coisas, tempo e conteúdo, o que permite, à partida, tipificar um indivíduo que ingressa no mundo laboral - *novato* (Delgoulet, 2015). Teoricamente é uma pessoa que possui “(...) pouca ou nenhuma experiência no exercício de uma prática” (Delgoulet, 2015, p. 100), exigindo a dispensa de mais tempo na realização das tarefas e treino contínuo, não sendo, necessariamente, caracterizado como incapaz, no entanto, pela falta de experiência e conhecimento que demonstra, assume incerteza nas decisões tomadas, diferenciando-se dos trabalhadores com longos anos de prática, que têm em conta outras questões, como por exemplo, a preservação da sua saúde - *peritos* (Delgoulet, 2015; Weill-Fassina & Pastré, 2007). O *perito* realiza as suas funções com base nos seus valores e características, tendo capacidade de antecipar acontecimentos, que permitem compensar a imprevisibilidade das situações (Gaudart & Weill-Fassina, 1999). Porém, este processo não é linear e, perante condicionantes, como a pressão temporal, esta capacidade pode ser diminuída (Gaudart & Weill-Fassina, 1999; Weill-Fassina & Pastré, 2007) e, existem situações em que o *perito* pode assumir papel de *novato*, aquando, por exemplo, da aprendizagem de um novo *software*, implicando a adoção de características que se ajustam à inexperiência vivida (Delgoulet, 2015).

1.2. Competências profissionais

Idealmente, e a par da evolução da aprendizagem ao longo da vida, os trabalhadores conquistem mais e melhores oportunidades de emprego, com salários mais elevados e empregos mais gratificantes, por se apresentarem mais competentes, o que lhes permite maior disponibilidade para aceitar novos desafios (Almeida, Behrman & Robalino, 2012).

O termo *competência* não assume uma única definição, o que lhe atribui grande ambiguidade, resultante de especulações e pragmatismo (Stroobants, 2006), podendo acarretar problemas na individualização dos processos de avaliação de desempenho e

consequente remuneração salarial (Silva et al., 2015). A conceção de uma listagem de competências, desenhadas tendo em conta funções específicas, não é desejável, tornando-se necessário perceber que agir em competência pressupõe a combinação de elementos reais num determinado contexto laboral, abandonando o conceito de predefinição e permitindo o sucesso na execução das tarefas (Silva et al., 2015).

Uma das maiores dificuldades, inerente a qualquer competência, remete para a sua análise, uma vez que estas são invisíveis, conferindo-lhes uma dimensão hipotética, onde a sua existência é presumida a partir de sinais externos, diferindo de indivíduo para indivíduo e de competência para competência (Weill-Fassina & Pastré, 2007; Stroobants, 2006). Geralmente, o indivíduo que dispõe de uma competência sabe fazer mais coisas do que aquilo que expressa, sendo que, com o passar dos anos, se torna automático e permite a focalização noutras tarefas (Weill-Fassina & Pastré, 2007). A ocorrência frequente de imprevistos faz com que, por vezes, esta automatização deixe de funcionar e o indivíduo volte ao estado “consciente”, necessitando, de novo, de determinadas competências que lhe permitem realizar a tarefa, nomeadamente, a concentração (Weill-Fassina & Pastré, 2007).

Em contexto organizacional, o termo “competência” singrou como estratégia de gestão de pessoas (Stroobants, 2006), nomeadamente através da sua articulação aos modos de desempenho (Lichtenberger, 1999). A diversidade de competências imposta pelas organizações aos trabalhadores ultrapassa as competências técnicas, uma vez que estes contextos têm demonstrado constantes atualizações, rápido crescimento e adoção de novas tecnologias que facilitam a realização dos processos, necessitando, cada vez mais, de métodos mais responsivos (Almeida, Behrman & Robalino, 2012). Logo, competência, neste âmbito, representa um conjunto de características de um determinado trabalhador, na relação com um determinado contexto e perante determinadas condições, que lhe possibilitam concretizar as suas funções (Weill-Fassina & Pastré, 2007). Para o desenvolvimento destas competências é necessária interação com as situações reais de trabalho, através da experimentação e superação do que vai sendo adquirido (Vidal-Gomel, Delgoulet & Geoffroy, 2014). Ao longo dos anos, os trabalhadores vão, então, adquirindo uma experiência, que se manifesta também através da antiguidade, mas dando sucessão a itinerários distintos (Stroobants, 2006).

As competências comportamentais, como o trabalho em equipa, dinamismo e proatividade, assumem, assim, alguma relevância para o exercício da atividade de trabalho,

não devendo ser subestimadas (Almeida, Behrman & Robalino, 2012), pois podem ser um elemento de diferenciação, nomeadamente num processo de seleção (Weill-Fassina & Pastré, 2007).

2. Processos de transmissão de conhecimentos e competências profissionais

O conceito de “aprendizagem” caracteriza-se como sendo uma construção hipotética, não observável e presente em contextos da vida quotidiana, do local de trabalho e dos contextos formais de formação (Delgoulet, 2012), manifestando-se pela reprodução, apropriação e transformação dos conhecimentos (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

A contribuição da ergonomia para o desenvolvimento de planos formativos parte da adaptação do trabalho às capacidades humanas, tendo em vista a evolução de condições de trabalho e de aprendizagem e o desenvolvimento de competências, bem-estar e saúde (Chatigny, 2014). Neste sentido, a análise da atividade de trabalho torna-se crucial para o desenvolvimento destes planos de formação (Chatigny, 2014), uma vez que “(...) a familiaridade e o contacto quotidiano com os disfuncionamentos constituem (...) o ponto de partida para um conhecimento do processo que é diferente daquele, inalterável, dos manuais de formação” (De Keyser, 1972, p. 45, tradução livre, citado por Lacomblez & Vasconcelos, 2009, p. 55).

Atualmente, costuma-se identificar como um dos maiores desafios dos contextos organizacionais a diferença geracional entre colaboradores, por implicar uma permanente flexibilidade e complementaridade de saberes profissionais (Thébault, 2014), impactando na movimentação de pessoal, nomeadamente em processos de recrutamento, seleção e integração, especialmente de trabalhadores mais jovens, com o intuito de evitar a perda de sensibilidade e experiência dos trabalhadores seniores (Weill-Fassina & Pastré, 2007; Boutte, 2007; Santos, Pereira, Silva, Cadilhe & Cunha, 2017). Assim, e considerando os atuais contextos organizacionais, pretende-se conectar o trabalhador experiente com o trabalhador novato (Boutte, 2007), na tentativa de preservar tais conhecimentos, que podem ser adquiridos e partilhados tanto em sala de formação (apresentando carácter, essencialmente, formal, estrutura planeada e documentação pré-definida; Cloutier, Ledoux & Fournier, 2012) como ao longo de cada dia de trabalho, através da realização da atividade e interação com os pares (caracterizado pelo seu carácter informal, onde a prática e vivências de cada dia acrescentam valor ao processo que, apesar da dificuldade sentida em verbalizar

todas as etapas, enriquece e desenvolve, mutuamente, todos os intervenientes; Boutte, 2007; Lacomblez & Vasconcelos, 2009; Santos, Pereira, Silva, Cadilhe & Cunha, 2017).

O trabalhador experiente é considerado especialista, pelo conhecimento que detém, as ações que realiza e as decisões que toma, absorvendo e respondendo tendo em conta as situações vividas e, o novato, apesar de possuir o seu conhecimento e modo de execução, tende a incorporar os saberes transmitidos pelo experiente, assumindo este último função de apoio e acompanhamento, o que não implica que o aprendiz adote, apenas, a função de recetor (Boutte, 2007). O transmissor deve ser capaz de reorganizar os seus conhecimentos para poder transmitir esse *know-how* ao sucessor, o que implica explicar, perguntar, responder, exemplificar, apoiar, avaliar e reforçar os procedimentos, por comunicação verbal e não verbal (Boutte, 2007).

De entre os diversos tipos de transmissão, estudos e autores (Santos, Pereira, Silva, Cadilhe & Cunha, 2017) evidenciam que a mentoria se caracteriza como sendo a metodologia mais utilizada neste âmbito, definindo-se como a construção de uma relação na qual o trabalhador mais velho orienta o novato, oferecendo suporte e apoio na apropriação de competências necessárias para a execução da função, intervindo em situações específicas que vão para além das suas obrigações, como se de um extra se tratasse (Houde, 2001).

Nas diversas funções desempenhadas pelo mentor, existem três, segundo Houde (2001), que se realçam: o apoio, o desafio e o alinhamento com o projeto de vida do aprendiz. No que se refere à função de apoio, o mentor, segundo Houde (2001), reconhece e responde adequadamente às necessidades do aprendiz, o que permite evidenciar a sensação de este ser uma pessoa única e com valor acrescido; a de desafio, permite destacar a experimentação de novas formas de realização, possibilitando a construção de diferentes pontos de vista sobre determinadas temáticas; e a última permite a aproximação do mentor ao novato, conectando-se através do seu projeto de vida, sendo que o mentor permite a consolidação da identidade do aprendiz através da atualização, aperfeiçoamento e ajuste desse projeto. De ressaltar que a presença da função desafio em detrimento da de apoio pode gerar ansiedade e desmotivação na realização das funções e, de forma invertida, complacência (Houde, 2001). Contudo, o equilíbrio das três permite que o aprendiz sinta, experimente, identifique a sua motivação e desenvolva a sua identidade (Houde, 2001).

Aquando do término satisfatório deste processo, o mentor, de acordo com a perspetiva de Houde (2001), proporciona o alcance dos objetivos do novato, refletindo-se no

aumento de autonomia que se estende a várias áreas da sua vida, permitindo-lhe dar passos consistentes em novos âmbitos. Todavia, este é um processo complexo, uma vez que tais conhecimentos ocorrem de forma situacional e apresentam alguma complexidade na sua descodificação pela dificuldade que existe em verbalizar o que se faz (Santos, Pereira, Silva, Cadilhe & Cunha, 2017).

3. Entender o Desporto como atividade de trabalho

A dinâmica da sociedade em que vivemos exige um ajustamento por parte de todos os setores de atividade com o intuito de melhorar as condições de vida, incorporando conceitos como o lazer, o bem-estar e a atividade desportiva (Carvalhinho, Sequeira, Serôdio-Fernandes & Rodrigues, 2010; Leitão, 2002). Deste modo, e a par da intensificação dos *media*, o desporto tem vindo a alcançar expressões extraordinárias, sendo um dos negócios mais rentáveis do planeta, que faz parte da vida de milhões de pessoas em todo o mundo (Campos, Vigário & Lürdorf, 2011), pela especial importância que assume no desenvolvimento a nível físico, psicológico e social das diversas camadas geracionais, atingindo grande expressão na população mais jovem (Campos, Vigário & Lürdorf, 2011) e promovendo a qualidade de vida, aliada à boa condição física e bem-estar (Marivoet, 2000).

Apesar do aumento de pessoas envolvidas em atividades desportivas, nem todas o praticam de forma federada, uma vez que este último se relaciona “com um elevado cariz de seleção, rigor e exigência e por isso apenas alguns dos melhores praticantes portugueses se encontram abrangidos por este nível de prática desportiva. Efetivamente a lei define alto rendimento como “a prática desportiva em que os praticantes obtêm classificações e resultados desportivos de elevado mérito, aferidos em função dos padrões desportivos internacionais” (IPDJ, 2012a). O desporto caracteriza-se por apresentar um carácter polissémico, exigindo tanto a formulação e cumprimento de regras, como a adoção de estratégias para lidar com imprevistos (Correia & Gonçalves, 2004), que se diferenciam tendo em conta as características do atleta, o tipo de desporto e o contexto onde se insere (Samulski & Marques, 2009, citados por Marques & Samulski, 2009).

3.1. Experiência e competências profissionais em contexto desportivo

A realidade subjacente à atividade de um desportista salienta a heterogeneidade dos praticantes que se caracterizam por apresentarem passados desportivos diversificados, níveis de experiência e formação distintos e expectativas profissionais díspares (Carvalhinho,

Sequeira, Serôdio-Fernandes & Rodrigues, 2010). Por outro lado, esta atividade tende a privilegiar um género¹, sexo masculino, uma vez que, apesar do aumento da participação e reconhecimento de mulheres no contexto desportivo, este permanece maioritariamente de domínio masculino, nomeadamente ao nível da transmissão e divulgação nos meios de comunicação social e representatividade em lugares de poder, que minimizam a presença do género feminino (Fernández, Olid & Torregrossa, 2018; Cabrera, Fernández & Díaz, 2015). Para além da questão do género, também a idade² é um tópico a ter em conta quando se pensa sobre o desporto de alto rendimento, sendo que tem uma duração pré-definida, com início na infância (segundo Gonçalves, Silva e Cruz, 2017, entre os seis e os dez anos), pico de desempenho na fase jovem-adulto e término por volta dos 35 anos de idade, tratando-se de um abandono prematuro relativamente às demais profissões³ (Maciel, Cappelle & Campos, 2015; Amaral, Thiengo & Oliveira, 2007).

Assim, decorre a possibilidade de construção de uma carreira desportiva, que, por norma, não surge a par com o início da prática de desporto (Maciel, Cappelle & Campos, 2015), e atravessa inúmeras fases, desde a iniciação até ao término (Marques & Samulski, 2009; Agresta, Brandão & Neto, 2008). Segundo Maciel, Cappelle e Campos (2015), num período inicial, são aprimorados aspetos essenciais para o ingresso no mundo do desporto, desenvolvendo, de forma global, capacidades físicas e técnicas. Com o avançar da idade e aquisição de experiência, os mesmos autores consideram a passagem para uma fase intermédia do percurso atlético que permite atingir as competições e onde se atravessam vários estágios que findam no topo da carreira desportiva – o desporto de alto rendimento (Maciel, Cappelle & Campos, 2015). Nesse momento, o atleta pode tornar-se profissional tendo em conta o envolvimento e tempo despendido para a obtenção dos objetivos pretendidos, o que lhe permite ser reconhecido, direta ou indiretamente, através, por exemplo, de remuneração salarial resultante de contratos com clubes (Maciel, Cappelle & Campos, 2015).

A par disto, em cada fase ocorrem transições nivelares que caracterizam a mudança de um período para outro (Agresta, Brandão & Neto, 2008), incluindo desafios, ferramentas e resultados que os atletas enfrentam ao longo desta carreira desportiva (Gomes & Domingues, 2016). Estas transições podem ser caracterizadas por desequilíbrios na trajetória, podendo ser bem-sucedidos e, por isso, geridos de forma eficaz através da

¹ Segundo as estatísticas reunidas em Pordata (2018), no ano de 2017, praticavam desporto federado 438.721 homens e 185.280 mulheres.

² Segundo as estatísticas reunidas em Pordata (2018), no ano de 2017, praticavam desporto federado 363.877 nos escalões até aos juniores, 48.875 no escalão de juniores, 128.041 no escalão de seniores e 83.208 no escalão de veteranos.

³ Atualmente a idade da reforma é de 67 anos de idade.

capacidade de os ultrapassar pela antecipação dos mesmos, como exemplo a passagem de escalões ou a construção de carreiras profissionais; e as crises, geridas de forma ineficaz pelo seu carácter inesperado, como é exemplo uma lesão (Gomes & Domingues, 2016). Contudo, tais crises podem ser bem-sucedidas, por exemplo, pela proatividade do atleta em enfrentar os obstáculos, não implicando afetar o seu desempenho (Gomes & Domingues, 2016).

3.2. Intervenientes em contexto desportivo: o atleta

Espera-se, da prática de qualquer desporto, o desenvolvimento do atleta a nível físico, técnico, cognitivo, emocional, social e cultural (Gomes & Resende, 2015). A análise das competências que o caracterizam, que resultam no seu talento desportivo, envolve uma multiplicidade de fatores que se evidenciam para além da preparação física e técnica, contemplando não só o próprio atleta, como também o treinador, o clube, a família e outras figuras influentes na sua evolução (Gomes, 2012).

As investigações têm vindo a demonstrar que o alcance da excelência no desporto pode ser atingido por diversas vias, sendo que, alguns investigadores ressaltam o papel da genética e outros consideram que este processo resulta da aprendizagem e desenvolvimento inerentes às interações com o contexto onde se inserem (Coutinho & Mesquita, 2017). Contudo, torna-se consensual que o alcance destes patamares não se resume exclusivamente à presença de atributos genéticos nem a uma especialização precoce numa determinada atividade desportiva, o que implica conjugar estes fatores com a experiência da prática desportiva e considerar o envolvimento em atividades de carácter, simultaneamente, formal e informal que potenciam o desenvolvimento do atleta a longo prazo (Coutinho & Mesquita, 2017). Assim, as atividades estruturadas (como são disso exemplo, atividades pedagógicas específicas; Coutinho, Mesquita, Davids, Fonseca & Côté, 2016) são consideradas, por Coutinho e Mesquita (2017), um tipo de atividade amplamente reconhecido no alcance de elevados níveis de rendimento. Paralelamente, as atividades informais (por exemplo, atividades lúdicas - Coutinho, Mesquita, Davids, Fonseca & Côté, 2016 - e observação de outros intervenientes no âmbito desportivo; Berry, Abernethy & Côté, 2008) têm especial relevância por permitirem ao atleta regular e supervisionar o que fazer e como fazer, num contexto único para o seu desenvolvimento físico, técnico, cognitivo, psicológico, social e afetivo, que potencia, ainda, um ambiente promotor de inovação, adaptabilidade e versatilidade (Coutinho & Mesquita, 2017).

Nos últimos tempos, têm sido avançados resultados significativos sobre o que é indispensável para o desenvolvimento bem-sucedido de um atleta desportivo (Coutinho &

Mesquita, 2017). Segundo Barreiros, Côté e Fonseca (2013), assume-se uma perspectiva holística que abrange múltiplos fatores e, apesar do debate sobre a contribuição da genética e do contexto não estar totalmente resolvido, existe concordância sobre o desenvolvimento do talento em contexto desportivo, assumindo-se o seu início na infância e resultando de um investimento a longo prazo. Já Baker, Côté e Abernethy (2003a, b), consideram condição mínima de dez anos de prática sustentada para a obtenção de conhecimentos especializados na área, exigindo a realização de treinos frequentes, requisição de esforço e motivação no alcance dos objetivos, sem esperar a agradabilidade do processo nem a atribuição de recompensas sociais e/ou financeiras imediatas.

Em ambiente desportivo distinguem-se dois tipos de contextos onde os atletas se alocam ao longo do percurso atlético: os treinos, onde os atletas aprendem e aperfeiçoam as suas competências; e as/os provas/jogos, que, para além da permanente aprendizagem, permitem a aplicação dos saberes e conhecimentos ao longo da época desportiva (Gomes & Resende, 2015; Batista, Matos, Mesquita & Graça, 2011). Para além da questão contextual, também o estatuto do atleta deve ser um tópico a considerar, dado que se relaciona com a exteriorização de uma atitude de desportista, acentuando um determinado estilo de vida e possibilitando transpor a diferenciação tradicional do nível de profissionalização: atleta amador e atleta profissional (Maciel, Cappelle & Campos, 2015; Fleuriel & Schotté, 2016). Apesar da ausência de uma definição estável destes conceitos (Fleuriel & Schotté, 2016), o atleta amador corresponde, segundo Maciel, Cappelle e Campos (2015), àquele que visa arrecadar benefícios físicos, psicológicos e sociais, sem pretender atingir alto rendimento, não recebendo qualquer valor associado à prática desportiva, exercendo-a apenas por gosto, englobando, também, o desporto competitivo sem vínculo profissional. Por sua vez, os mesmos autores, caracterizam o atleta profissional como aquele que, para além de despender uma quantidade significativa de tempo e dedicação para a prática desportiva, obtém proveito, direto ou indireto, com a mesma, através, por exemplo, de um salário, o que possibilita a construção de uma carreira profissional como opção de vida (Maciel, Cappelle & Campos, 2015). A transição da fase amadora para a profissional depende, além da própria modalidade desportiva e da vontade do próprio atleta, do desempenho alcançado na sua trajetória, sendo que a formação e o apoio familiar, social e financeiro são fatores fundamentais no seu suporte (Marques & Samulski, 2009). O apoio familiar revela-se fulcral na performance dos atletas: segundo Côté (1999), o aumento da competência física na execução das atividades desportivas, está diretamente relacionado com a expressão de apoio e o comprometimento familiar, evidente através da participação nas/nos provas/jogos dos atletas, como

espectadores, contribuindo para a redução do stress e ansiedade. Contudo, tais atitudes e comportamentos podem inverter a direção e assumir impactos negativos no desempenho da prática desportiva, pela excessiva pressão parental e criação de expectativas elevadas que levam a que os atletas tenham dificuldades em lidar e gerir tais atitudes dos seus pais (Côté, 1999; Gomes, 1997).

A evolução dos atletas abrange, segundo Gomes e Resende (2015), três domínios: (i) o físico e técnico, onde se promove a aprendizagem de competências de cada atividade, melhora as condições físicas e a coordenação motora e o desenvolvimento de hábitos de vida saudáveis para alcançar melhores condições físicas; (ii) o social, que se relaciona com a estimulação de atitudes e comportamentos de cooperação e apoio mútuo com colegas de equipa e os demais intervenientes; e, (iii) o psicológico, onde se potenciam atividades relacionadas com controle emocional e preparação mental no sentido de ultrapassar desafios associados à atividade desportiva em contexto de treino e jogo. Alguns estudos apontam que atletas com maior sucesso desportivo e, por isso, altos níveis de rendimento, apresentam padrões psicológicos mais positivos, pela formulação de objetivos, concentração e capacidade de focalização, uso de estratégias de *coping* adequadas face aos fatores de pressão desportiva, predominância de pensamentos positivos, uso da visualização mental, e, ainda, maior comprometimento face ao desporto (Gomes, 2012). Ademais, segundo Gould e Diefenbach (2002), atletas bem-sucedidos tendem a caracterizar-se por altos níveis de otimismo, de esperança e autoestima e níveis de perfeccionismo favoráveis, permitindo-lhes alcançar o desempenho desejado.

Uma outra dimensão a considerar no desenvolvimento e evolução dos atletas é o coletivo, visto tratar-se de um suporte fundamental à atividade individual, através da constante articulação entre indivíduo e coletivo (Nogueira, 2018). O modo como os atletas integram um determinado grupo possibilita organizar o alicerce para as iniciativas individuais, tornado possível colmatar os erros e as falhas de cada um (Nogueira, 2018). Contudo, a ausência de espaços de negociação, de comunicação e de cooperação entre os atletas, pode levar à interrupção do êxito da atividade, nomeadamente, pelo insucesso obtido durante a performance destes protagonistas (Nogueira, 2018).

De forma sumária, a prática desportiva enfoca o atleta, a atividade e o contexto, considerando aspetos biológicos, cognitivos, afetivos e sociais, sendo que os biológicos englobam a aprendizagem de competências motoras, como correr, chutar e jogar, as habilidades cognitivo-percetivas incluem a capacidade de perceber vários estímulos e tomar decisões durante a performance, as competências afetivas, enfatizam a motivação e

monitorização das emoções que se tornam necessárias para alcançar os objetivos e o contexto em que se insere exige a capacidade de interagir eficazmente com treinadores, família e colegas (Côté, Lidor & Hackfort, 2009).

3.3. Intervenientes em contexto desportivo: o treinador

Um dos fatores mais importantes no desenvolvimento dos atletas é o treinador, definindo-se como o profissional que direciona o atleta num treino ou competição, fornecendo orientações técnicas, táticas e motivacionais, em que todos os seus comportamentos podem influenciar os mesmos, que o idealizam como um exemplo (Gomes & Cruz, 2006; Simões, Franco & Rodrigues, 2009; Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005).

É frequente afirmar que “ao treinador tudo se exige” (Guilherme, 2003, citado por Simões, Franco & Rodrigues, 2009, p. 175), sendo que este parece assumir papéis habitualmente atribuídos ao professor, juiz, diretor, pai/mãe, político, psicólogo, e funções de orientação, ensino e aperfeiçoamento de competências físicas, técnicas e psicológicas dos atletas, seja através da transmissão de princípios e valores acerca do desporto, seja pela forma como os auxiliam a lidar de forma eficaz com as exigências da prática desportiva (Decreto-Lei, 2008; Gomes & Cruz, 2006; Rosado & Mesquita, 2007; Cruz et al., 2001). O sucesso do treinador prende-se com características como a motivação dos atletas e alcance de melhores resultados, através da comunicação de *feedback*, que tende a ter em conta as suas opiniões e os incentivam no alcance de melhores performances, não existindo apenas um tipo de treinador com sucesso na execução da sua função, necessitando de ser adequado ao contexto (Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005).

Ademais, é fundamental reconhecer que um treinador, aquando do término da carreira atlética e início da prática profissional, formula representações sobre os treinadores do seu percurso desportivo, sendo que guarda e recorda o que melhor e pior resultou com eles, no sentido de utilizar ou excluir tais procedimentos na sua conceção da função de treinador (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Paralelamente, Batista, Matos e Graça (2011), consideram que treinadores que possuem níveis de autoconfiança elevados, tendem a transmiti-los para os seus atletas, na medida em que gerem melhor o grupo e lidam de forma adequada com o contexto competitivo, sendo que, de entre os vários papéis que os treinadores desempenham, destaca-se o desenvolvimento de planos de ação que permitem, durante a competição, efetuar ajustes e tomar decisões perante diferentes cenários de ação (Costa et al., 2018).

Sumariando, a um bom treinador exige-se versatilidade, com domínio numa vasta gama de conhecimentos, tais como, anatomia, fisiologia e psicologia, e uma boa relação interpessoal com os atletas, através do planeamento dos treinos, metodologias adotadas e o próprio conhecimento das suas características e gostos pessoais (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Deverá, assim, abarcar uma boa bagagem de conhecimentos teóricos, científicos e pedagógicos, articulados com uma ampla variedade de recursos práticos recorrentes da experiência, que o capacitem para enfrentar as mais variadas situações ao longo do percurso profissional (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Ser treinador implica o planeamento de todas as etapas dos exercícios realizados em contexto de treino, que irão permitir evidenciar o conhecimento implícito e explícito e a opção por realizar determinado exercício e não outro (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Neste sentido, considera-se que o treinador deverá organizar as atividades a partir de uma situação real de jogo com relevância para os atletas; definir uma estratégia de comunicação que envolva desde a explicitação do exercício, às questões a colocar e aos comentários a efetuar sobre o desempenho dos atletas e procurar implementar uma estratégia de avaliação que permita apurar o alcance dos objetivos a que se propôs, assim como uma autoavaliação dos intervenientes, que potenciam o desenvolvimento de um melhor entendimento da sua atividade, estabelecendo linhas contínuas de progressão (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Assim, para Resende e Gomes (2015), os treinadores que desafiam os atletas, potenciam um clima positivo, ajudam a desenvolver estratégias para a competição, são bons oradores e de fácil comunicação, são afirmativos e bons ouvintes, demonstram maior eficácia no desenvolvimento dos seus atletas e de si próprios enquanto treinadores, incentivando-os, através da mediação da satisfação, a continuar a praticar desporto (Simões, Franco & Rodrigues, 2009; Resende & Gomes, 2015).

3.4. Intervenientes em contexto desportivo: a equipa

Depois do contexto familiar, a integração numa equipa desportiva poderá ser o segundo grupo mais influente na vida dos atletas que praticam qualquer desporto (Cruz & Antunes, 1996). De facto, este contexto constitui um ambiente particularmente interessante para o incremento das interações sociais, visto que pode potenciar o aumento da responsabilidade, autonomia e autoconfiança, através do contacto com diferentes situações (Silva et al., 2009; Cruz & Antunes, 1996).

As atividades desportivas de cariz individual dizem respeito ao tipo de desporto praticado individualmente por um atleta, fazendo com que este apenas dependa de si para

alcançar os seus objetivos (Silva et al., 2009). É comum que, neste tipo de prática, sejam utilizados materiais específicos da respetiva modalidade e, segundo Moreno e colaboradores (2007), este tipo de desporto permite o desenvolvimento da personalidade do atleta, na medida em que exige uma melhor preparação psicológica, através da adoção de comportamentos adequados face aos diversos contextos. Por sua vez, os desportos coletivos podem envolver vários participantes ao mesmo tempo, alinhados no sentido de um objetivo comum e desenvolvendo competências alusivas à colaboração, coesão, cooperação e trabalho em equipa (Silva et al., 2009). Destas competências, é de salientar que se torna de extrema dificuldade abordar a temática da cooperação desportiva sem falar da coesão de equipa, sendo que se caracterizam por ser dinâmicas complementares vivenciadas nos desportos coletivos (Lopes de Almeida & Lameiras, 2013), na medida em que a coesão representa o nível de afiliação social, pela associação com os seus semelhantes e satisfação de necessidades, e a cooperação tem em vista o alcance e combinação dos objetivos tanto pessoais como da equipa, de forma a produzir um determinado comportamento desportivo, na tentativa de explicar as interações que ocorrem no seio do grupo (Olmedilla et al., 2011).

Neste seguimento, o treinador é responsável por orientar um grupo de atletas que constituem uma equipa, definindo-se, segundo Carron (1993, citado por Cruz & Antunes, 1996, p. 427) como “um conjunto de indivíduos que possuem uma identidade coletiva, têm metas e objetivos comuns, partilham um destino comum, desenvolvem padrões de interação e modos de comunicação estruturados, exibem interdependência pessoal e de tarefa, e que consideram-se como sendo um grupo”. Torna-se, então, necessário entender este coletivo como um processo dinâmico que se concebe a partir das situações reais de trabalho, permite a circulação de práticas e regras, reconhece competências e estabelece relações de confiança, auxiliando na organização e proteção do grupo (Borba & Muniz, 2017). De notar que, um coletivo forte defende as suas normas e os seus procedimentos de ameaças exteriores e interiores ao grupo, caracterizando-se “como um espaço de autorregulação e de suporte à iniciativa e à atividade individual” (Nogueira, 2018, p. 93).

A premissa “de que “o todo não é necessariamente igual à soma das partes” aplica-se inteiramente aos grupos e equipas desportivas” (Cruz & Antunes, 1996, p. 425), uma vez que nem sempre a equipa que possui os jogadores mais talentosos ganha os jogos, e existem equipas que arrecadam títulos sem dispor dos melhores jogadores (Cruz & Antunes, 1996). Ainda neste sentido, o mesmo treinador pode não ser bem-sucedido a liderar uma determinada equipa e atingir sucesso numa outra equipa e, até mesmo, existem treinadores que não selecionam os atletas mais talentosos para formar a sua equipa e preferem atletas

que se complementam e têm bom desempenho enquanto grupo (Cruz & Antunes, 1996). Assim, o grupo compõe-se tendo em conta as características dos indivíduos que o constituem, nomeadamente as suas características físicas, as capacidades motoras, as motivações, a satisfação, os comportamentos e outras componentes, pretendendo espelhar a heterogeneidade e particularidades da equipa, como são exemplo, o rendimento e performance do grupo (Cruz & Antunes, 1996).

Neste sentido, qualquer desporto, seja denominado de coletivo ou individual, abarca particularidades de ambas as tipologias, permitindo identificar e conjugar as características individuais (técnica, tática, preparação física) e/ou coletivas (interação entre jogadores da mesma equipa, relação de oposição entre adversários; Nogueira, 2018; Menezes, Reis & Morato, 2016). Assim, para um coletivo se afirmar é necessário analisá-lo segundo um conjunto de sinergias de competências individuais (sendo que tais competências não se dissociam da dimensão coletiva), tanto impostas pela organização do trabalho (como são disso exemplo, regras e regulamentos), como desenvolvidas e construídas pelos atletas e treinadores em contextos de treinos e jogos (Borba & Muniz, 2017). Disso é exemplo, em situação de competição, a possibilidade de integrar e ajustar as necessidades individuais aos objetivos coletivos, fazendo com que a análise da atividade se conceba sem descuidar do modo como as ações acontecem e como os atletas se apropriam dos diversos objetivos e metas (Nogueira, 2018).

4. Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo

Após anos de dedicação, enquanto atleta, e por diversas razões, com o aproximar do final de uma carreira desportiva, pode dar-se início a uma nova etapa: ser treinador (Agresta, Brandão & Neto, 2008). Esta transição, voluntária ou involuntária, pode depender de múltiplos fatores, tais como, idade, fadiga e problemas de saúde, podendo apresentar um carácter positivo, quando é planeada previamente como se de um processo se tratasse, ou negativo, associada a situações de pouco ajustamento, podendo gerar ansiedade, tristeza e, em alguns casos, crises de identidade e de estatuto social (Agresta, Brandão & Neto, 2008; Marques & Samulski, 2009).

Neste sentido, o processo de adaptação à nova etapa difere tendo em conta a(s) causa(s) que leva(m) ao término da carreira desportiva (González & Bedoya, 2008). Assim, González e Bedoya (2008) consideram que uma das variáveis essenciais a ter em conta neste

processo de transição é a identidade desportiva, que se caracteriza pelo grau em que um atleta se define como tal, o que leva a que atletas com identidades desportivas mais marcadas, tendam a ter maiores dificuldades na adaptação pós carreira desportiva. Ademais, os mesmos autores afirmam que os atletas que se dedicaram exclusivamente ao desporto, tendem a integrar o ambiente desportivo de forma plena, o que implica que planeiem toda a sua vida em função deste âmbito e, aquando do seu término, sintam dificuldades na integração e adaptação ao mercado de trabalho, pela falta de novos papéis e ocupações que ultrapassem o ser atleta, sendo fundamental a reconstrução de objetivos que preencham este vazio.

Assim, segundo Torregrosa, Boixadós, Valiente e Cruz (2004), tal transição assume maior ajustamento quando se ambiciona futuras funções no âmbito desportivo e, geralmente, relacionadas com a modalidade praticada. Durante o percurso de atleta, este começa, por vezes, a idealizar o que é ser treinador e, à medida que o conhecimento e a experiência aumentam, torna-se possível tal transição, que, geralmente, tem início por práticas como, auxiliar técnico e estagiário (Schinke, Bloom & Salmela, 1995, citados por Brasil, Ramos, Barros, Godtsfriedt & Nascimento, 2015). Nesse momento, o futuro treinador desencadeia um processo de confronto entre o conhecimento técnico que detém sobre o desporto, adquirido através da prática como atleta, as suas experiências como pré-treinador, e os novos conhecimentos que pretende adquirir, pela leitura de livros, formação, visualização de vídeos, palestras, entre outros (Schinke, Bloom & Salmela, 1995, citados por Brasil, Ramos, Barros, Godtsfriedt & Nascimento, 2015).

É notória a convicção largamente partilhada de que a experiência enquanto atleta é fundamental para que o treinador alcance o respeito dos seus atletas e possua as competências práticas necessárias para o seu desenvolvimento técnico (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Contudo, à medida que os treinadores se tornam mais experientes, autores como Resende, Sá, Barbosa e Gomes (2017) consideram que se atribui menor importância às vivências pessoais desportivas, passando a ressaltar a experiência como treinador.

4.1. Formação (in)formal em contexto desportivo

A atividade de um treinador(a) tem vindo a tornar-se mais complexa, acabando por resultar numa maior reflexão sobre a qualidade e conteúdos da formação existentes (IPDJ, 2012b; Rosado & Mesquita, 2007). Embora a maioria dos estudos se refiram a realidades específicas, segundo Nelson, Cushion e Potrac (2006), a formação do treinador é influenciada pelas interações que se estabelecem no seio do grupo e pelo contexto

sociocultural, tendendo a relacionar-se com os conhecimentos obtidos a partir de experiências pessoais, tais como, socialização em família, na escola e no trabalho.

A formação formal, nomeadamente a académica, caracteriza-se pela institucionalização (Delgoulet, 2012) e define-se, segundo Rosado e Mesquita (2007), como sendo “o desenvolvimento de competências de cultura alargada que permitam desenvolver atitudes críticas fundamentais, abertura a novas ideias e a capacidade de encarar os limites do seu próprio conhecimento” (p. 4). Esta formação, tal como referem Rosado e Mesquita (2007), não deve ser desvalorizada, sendo que se refere à compilação dos diferentes pontos de vista de autores, estudos e investigações, orientados para uma ou mais áreas específicas, aglomerando o que se convencionou chamar de cultura geral, podendo ser decisivos para garantir um conjunto de pré-requisitos essenciais à formação como treinador desportivo e os respetivos graus de profissionalização.

Assumindo estes princípios, o Programa Nacional de Formação de Treinadores (IPDJ, 2012b; Decreto-Lei, 2008), integrado na formação formal e onde se adquirem conhecimentos de carácter teórico, assenta no pressuposto de que existem competências que podem ser aprendidas de forma teórica. Este programa subdivide-se em quatro graus de qualificação, com responsabilidades e competências próprias, que se agrupam em quatro perfis profissionais que diferem, por exemplo, quanto às especificidades de cada modalidade (IPDJ, 2012b). De notar que, ao longo dos cinco anos de validação do Título Profissional de Treinador de Desporto, é necessária a comprovação da realização de um conjunto de ações de formação, cujo objetivo se prende com efeitos de revalidação do mesmo (IPDJ, 2012b). Em Portugal, é, também, possível obter a cédula de treinador através da habilitação académica de nível superior na área do desporto, de processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) e processos de Reconhecimento de Qualificações obtidas no Estrangeiro (Decreto-Lei, 2008; IPDJ, 2012b). Neste sentido, a formação académica parece ser decisiva para garantir um conjunto de pré-requisitos essenciais à formação específica como treinador desportivo (Rosado & Mesquita, 2007).

Apesar dos treinadores reconhecerem a importância da aprendizagem em contextos formais e não formais, estes últimos, orientados para a situação real (Delgoulet, 2012), segundo Cushion e colaboradores (2010), têm maior impacto no processo de aprendizagem, por se tratarem de situações de formação situacional, onde cada indivíduo se dedica, momento a momento, a construir e refletir sobre saberes, comportamentos e atitudes no sentido de atingir melhor qualificação profissional. Assim, o futuro treinador terá de corresponder às expectativas dos atletas, desenvolver processos de autoformação,

competências alusivas à profissão que exigem uma formação académica de base e assumem grande expressão na garantia de um conjunto de pré-requisitos fundamentais à formação, sintetizando aspetos essenciais que, quando complementados, acarretam elevado sucesso (Rosado & Mesquita, 2007).

4.2. Autoformação em contexto desportivo

Cada vez mais se torna comum a expressão “a aprendizagem é tão natural quanto a respiração” (Azul do Rosário & Pereira dos Santos, 2012, p. 729), o que significa que é expectável que os profissionais se envolvam em processos formativos ao longo da vida para garantir a sua atualização como atleta e/ou treinador (Azul do Rosário & Pereira dos Santos, 2012). Paralelamente, a evolução das tecnologias de informação e comunicação tem vindo a permitir diversificar a forma e o modo como as pessoas aprendem, admitindo que o façam a qualquer momento e em qualquer lugar, com recursos inovadores e adaptados ao tempo disponível, apresentando-se, por estes motivos, como uma vantagem face à aprendizagem tradicional (Azul do Rosário & Pereira dos Santos, 2012).

Silvério de Almeida e Arone (2017) caracterizam a autoformação como sendo um processo de apropriação de conhecimentos, que envolve a formação escolar e todos os momentos experienciados ao longo da vida, através da interligação de saberes, consideração das especificidades dos demais intervenientes e características do contexto, o que permite dar abertura para a introdução de novos pontos de vista que complementam o olhar sobre o mundo. Assim, este processo ultrapassa a formação formal (nomeadamente, os cursos, palestras, seminários e aulas) e caracteriza-se pelo exercício autónomo e sistemático de complemento a esta formação (Leitão, 2004).

Com efeito, algumas das técnicas utilizadas na formação de treinadores assumem carácter autoformativo, na medida em que proporcionam aprendizagens espontâneas (como é exemplo, a assimilação do ambiente vivenciado em contexto desportivo) e conscientes, através do esforço realizado pelos futuros treinadores em selecionar as informações úteis à resolução de dilemas da prática profissional (Werthner & Trudel, 2006). Nomeadamente, Brasil, Ramos, Barros, Godtsfriedt e Nascimento (2015), enumeram dois métodos de autoformação de treinadores: (i) a experiência como atleta e como treinador; e (ii) o compartilhamento de informações com os pares. Relativamente ao primeiro, Brasil, Ramos, Barros, Godtsfriedt e Nascimento (2015) caracterizam-no como sendo um método de aprendizagem interna (“olhar para trás”), onde o indivíduo, através de um processo contínuo de reflexão, reorganiza o seu conhecimento, procura reestruturar novos acontecimentos e

identifica novas perspectivas, com objetivo de melhorar a prática futura, através da reflexão pela, sobre e após a ação (Werthner & Trudel, 2006); e o compartilhamento de informações com os pares que diz respeito a um tipo de aprendizagem indireto, que se realiza através das interações estabelecidas com indivíduos de um mesmo grupo e, conseqüentemente, com interesses, valores e crenças comuns, o que potencia o compartilhamento de experiências que permitem a evolução profissional (Wright, Trudel & Culver, 2007).

Outro autor, Marcelo (1995, citado por Rosado & Mesquita, 2007), enumera três modelos de autoformação de treinadores: (i) o desenvolvimento autônomo, (ii) o desenvolvimento profissional baseado na observação e supervisão, e (iii) o modelo da investigação-ação. Quanto ao primeiro, Marcelo (1995, citado por Rosado & Mesquita, 2007), salienta a importância da autoaprendizagem, como sendo um processo complementar aos modelos de formação de cariz estruturado, onde os treinadores iniciam e dirigem todas as etapas do processo de forma autônoma, através da pesquisa e reflexão contínua, sendo que a falta de hábitos de reflexão e de aprofundamentos teóricos e a dependência associada à coordenação por parte de outro(s) podem ser considerados parâmetros negativos para o desenvolvimento bem sucedido desta modalidade de formação; o desenvolvimento profissional baseado na observação e supervisão, realça o uso da reflexão para a formação, através, por um lado, da observação e análise de treino (como são disso exemplo, o coaching, a mentoria e a supervisão) e, por outro, do aumento da capacidade reflexiva do treinador (nomeadamente, através da análise de biografias profissionais e análise de casos), tendo como objetivo alcançar o desenvolvimento da autoconsciência pessoal e profissional; e o modelo de investigação-ação que tem como objetivo melhorar o profissionalismo do treinador, através de um aprofundamento da sua capacidade de análise crítica das condições em que desenvolve o seu trabalho com os atletas, com os outros treinadores e, ainda, tendo em conta as pressões e limitações que as estruturas sociais e institucionais exercem na sua atividade profissional.

Em jeito de conclusão, a investigação na área do desporto aponta para que o atleta, ao longo da sua trajetória, aprende a observar o papel do(s) seu(s) treinador(es); o futuro treinador aprende a observar e dialogar com o treinador principal; e o treinador principal, aprende a observar outros treinadores adversários que lhes permite realizar, com sucesso, a sua atividade de trabalho (Brasil, Ramos, Barros, Godtsfriedt & Nascimento, 2015).

II. Estudo Empírico

5. Metodologia

As opções metodológicas privilegiadas na presente investigação enquadram-se no âmbito de uma abordagem qualitativa que, através da triangulação de diferentes métodos de recolha de dados (Volkoff et al., 2005), procura compreender as experiências dos participantes e, consecutivamente, as implicações e as consequências dessas experiências num contexto específico (Willig, 2012). De acordo com Eatough (2012), esta metodologia demonstra ser a mais apropriada na compreensão da subjetividade humana, uma vez que tem em consideração as especificidades do contexto; integra a reflexão do próprio investigador, por acreditar que este não se isola da investigação; estuda o mundo real, através do relato da experiência de vida dos participantes; e é indutiva, na medida em que permite que ocorram novos *insights* a partir dos dados recolhidos (Willig, 2012).

5.1. Objetivos e questões de investigação do estudo

No sentido de organizar o estudo desenvolvido, foram criados objetivos e questões de investigação que se alinham com a temática que se pretende estudar. A intenção é associar o tema da transmissão de conhecimentos à área do desporto, permitindo abandonar a perspetiva tradicional inerente a esta questão e dar visibilidade a uma outra faceta aparentemente pouco estudada: a transmissão de conhecimentos na transição de atleta para treinador desportivo. Assim, começou por se definir um objetivo geral, subdivido em três objetivos específicos, que se associam a questões de investigação (cf. Figura 1). Desta forma, pretendeu-se dar resposta às questões definidas, cumprir os objetivos específicos e alcançar o objetivo geral do presente estudo.

Compreender os processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo. (*Objetivo geral*)

1. Identificar e caracterizar processos de (auto)formação dos treinadores desportivos. (*Objetivo específico*)

a. Quais os processos de (auto)formação dos treinadores desportivos? (*Questão de investigação*)

b. Como é, atualmente, o modo de realização da atividade de trabalho dos treinadores desportivos? (*Questão de investigação*)

2. Identificar os conhecimentos e competências que são transferíveis na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa). (*Objetivo específico*)

c. Quais os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos atletas durante o percurso desportivo? (*Questão de investigação*)

d. Quais os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos treinadores durante o percurso desportivo? (*Questão de investigação*)

e. Quais os conhecimentos e competências que são transferíveis na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)? (*Questão de investigação*)

3. Identificar e compreender as principais vantagens e dificuldades que esta transferência acarreta para o exercício da função de treinador desportivo (e/ou atleta). (*Objetivo específico*)

f. Quais as principais vantagens e dificuldades que esta transferência acarreta para o exercício da função de treinador desportivo (e/ou atleta)? (*Questão de investigação*)

g. Qual o impacto das vivências e da experiência enquanto atleta na forma como desempenham e concebem a função de treinador desportivo? (*Questão de investigação*)

Figura 1. Objetivos e questões de investigação definidos para o estudo.

Tendo em conta as questões de investigação formuladas e no seguimento da análise dos dados, espero poder dar resposta, ainda, a um outro objetivo que remete para o interesse do olhar da Psicologia do Trabalho nestas situações.

5.2. Participantes

O estudo contou com a colaboração de quatro treinadores desportivos: dois da modalidade de futebol e dois da modalidade de canoagem. Num primeiro contacto com os mesmos, de carácter informal, foram dados a conhecer os objetivos do estudo, servindo também para auferir três requisitos obrigatórios (cf. Figura 2) e respectivas disponibilidades. Assim, os profissionais foram selecionados por conveniência, participaram de forma voluntária e integram diferentes clubes da respetiva modalidade na cidade de Amarante. De notar ainda que os princípios éticos e deontológicos inerentes à realização deste estudo foram cumpridos com o pedido de preenchimento de uma declaração de consentimento informado aos treinadores garantindo, entre outras coisas, o anonimato dos mesmos (apêndice A) e com a devolução dos dados recolhidos junto de cada profissional.

1. Serem do sexo masculino⁴.

2. Serem atletas ou ex-atletas de uma modalidade desportiva.

⁴ Por questões de facilidade de acesso aos participantes do estudo.

3. Serem treinadores de uma modalidade desportiva.

Figura 2. Requisitos obrigatórios para a participação no presente estudo.

Apresentando e caracterizando os participantes, o estudo abrange quatro treinadores do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 26 e os 40 anos de idade. Dois deles têm formação académica na área do Desporto, um possui formação noutra área e outro iniciou a formação académica, mas não terminou. Três têm curso de treinador da modalidade que treinam e um participante assume este cargo pela experiência que possui enquanto atleta. A experiência profissional destes participantes na realização da função de treinador varia entre os 4 e os 23 anos. Na tabela que se segue (cf. Tabela 1) encontram-se estas e outras informações discriminadas pelos participantes.

Tabela 1

Caracterização geral dos treinadores participantes no estudo

Participante ⁵	Sexo	Idade (anos)	Modalidade	Formação Académica	Curso de Treinador	Curso de Árbitro	Experiência Profissional (Anos como Atleta e como Treinador)	Estatuto Profissional (atual)	Principal Fonte de Rendimento	Tempo dedicado ao treino como treinador (semana)
Treinador A	Masculino	27	Futebol	Lic. Ciências do Desporto e Me. Ensino de Educação Física	UEFA B, nível II	Não tem curso de árbitro	Atleta: 22 Treinador: 8	Empregado	Desporto	8 a 10 horas
Treinador B	Masculino	36	Canoagem	Lic. Ciências Farmacêuticas	Não tem curso de treinador	Não tem curso de árbitro	Atleta: 24 Treinador: 4	Empregado	Outra área	4 horas
Treinador C	Masculino	26	Futebol	Lic. Ciências do Desporto e Me. Treino de Alto Rendimento Desportivo (futebol)	UEFA B, nível II	Não tem curso de árbitro	Atleta: 19 Treinador: 4	Empregado	Desporto	12 horas
Treinador D	Masculino	40	Canoagem	Lic. Engenharia Eletrotécnica (por concluir)	Canoagem Slalom, nível I Portugal e II Espanha	Sim	Atleta: 29 Treinador: 23	Empregado	Outra área	5 horas

5.3. Instrumentos

Para alcançar as informações necessárias e dar resposta aos objetivos estipulados, considerando os métodos utilizados pela Psicologia do Trabalho na análise da atividade de trabalho (Santos, 2006; Silva, 2006), foram utilizados como instrumentos de recolha de dados: guiões de entrevistas individuais e semiestruturadas, a Carreira-Gráfica⁶, grelha de

⁵ Por questões de confidencialidade dos dados e anonimato dos participantes, atribuiu-se uma letra a cada treinador para identificação.

⁶ A Carreira-Gráfica é uma adaptação do método de recolha de dados de Ramos (2006), Método de Reconstituição Biográfica Centrada no Trabalho, detalhada na página 25 do presente estudo.

observação de treinos, grelha de observação de jogos ou provas e um quadro de devolução dos dados.

5.3.1. Guião de entrevista

Com base na literatura recolhida sobre a temática e o contacto frequente com a área do Desporto, elaborou-se um guião de entrevista para as entrevistas individuais a realizar a cada um dos quatro treinadores, diferindo de acordo com a modalidade – futebol e/ou canoagem. Este guião teve como objetivo recolher informações que permitissem caracterizar os participantes quanto aos processos de (auto)formação, ao modo de execução da atividade de trabalho, aos conhecimentos e competências que estes consideram que transferiram na transição de atleta para treinador desportivo, bem como às principais vantagens e dificuldades que esta transferência acarreta para o exercício da função de treinador (e atleta). Neste seguimento, para alcançar os objetivos pretendidos, o guião foi dividido em quatro partes: I. Caracterização e Enquadramento do Treinador; II. (Auto)formação dos treinadores desportivos; III. Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa); IV. Percurso de atleta para treinador desportivo (e vice-versa).

O guião foi construído de forma a permitir a realização de uma entrevista semiestruturada, com questões que apenas serviam de guia para o discurso do participante. Porém, por vezes, surgiram novas questões que ou não estavam planeadas, ou simplesmente não foram realizadas, uma vez que os treinadores as anteciparam (Silva, 2006; Ozonas & Pérez, 2004). De notar que, ao longo da recolha de dados, o guião foi inevitavelmente alvo de ajustes (reformulação, acrescento e/ou exclusão de questões) em função das situações encontradas.

Fez-se uma leitura detalhada das primeiras entrevistas individuais efetivadas a cada treinador, no sentido de identificar eventuais dúvidas e tópicos pouco explorados, procedendo-se então à reformulação do mesmo e elaborando-se um segundo guião para cada participante, tendo em conta as suas especificidades individuais.

5.3.2. Carreira-Gráfica

No sentido de melhor compreender o percurso de cada participante enquanto atleta e treinador desportivo, construiu-se a Carreira-Gráfica que ilustra a trajetória destes profissionais nas etapas mencionadas, acompanhada dos respetivos conhecimentos e das competências desenvolvidas em ambas as fases. Este instrumento possibilitou, ainda, identificar os conhecimentos e competências transferíveis na transição de atleta para treinador desportivo.

Este método foi inspirado no trabalho desenvolvido por Sara Ramos (2006) - Método de Reconstituição Biográfica centrada no Trabalho - cujo objetivo assenta na análise de aspetos sobre a relação do indivíduo com o seu trabalho, através das verbalizações e dos dados provenientes da observação real da atividade, compostos por dois suportes complementares: a Entrevista de Reconstituição Biográfica, que assume a função de uma entrevista tradicional; e o Bio-Gráfico que sistematiza, numa tabela, os dados reunidos.

Assim, o instrumento concebido – Carreira-Gráfica – é uma adaptação para o contexto desportivo do método elaborado por Ramos (2006), preservando grande parte dos seus princípios, sendo que as alterações recaem sobre os campos temáticos que preenchem as linhas horizontais do instrumento.

Trata-se, pois, de uma metodologia de recolha de dados de aplicação retrospectiva e individual, que se preenche gradualmente, com auxílio de uma entrevista semiestruturada (Ramos, 2006). Tem como objetivo principal recuperar a experiência e vivências ao longo do percurso dos participantes como atletas e enquanto treinadores. Assim, a Carreira-Gráfica encontra-se estruturada em cinco linhas horizontais, correspondendo cada uma a um campo temático, organizadas sobre uma linha cronológica central (idade), que permite visualizar o percurso desportivo do participante e ressaltar marcos de carácter significativo. A parte superior da tabela corresponde ao período temporal como atleta e a parte inferior à etapa enquanto treinador, subdivididas em Percurso Desportivo e Conhecimentos e Competências desenvolvidos.

5.3.3. Grelhas de observação de treinos e jogos ou provas

Para registo e análise do modo, atual, de realização da atividade de trabalho dos treinadores desportivos, em ambos os contextos (treinos e jogos ou provas) foram construídas duas grelhas de observação: uma direcionada aos treinos e outra aos jogos ou

provas. De notar que esta última diferiu tendo em conta a modalidade, o que implicou a construção de duas grelhas de observação: uma para a modalidade de futebol (jogos) e outra para a de canoagem (provas).

No que respeita à grelha de observação de treinos, esta foi dividida em duas tabelas, sendo que a primeira incluiu parâmetros alusivos à caracterização do treinador e do contexto desportivo (identificação do treinador, idade, modalidade, anos de experiência como treinador desportivo, número de atletas presentes no treino, sexo dos atletas, média dos anos de prática da modalidade pelos atletas, média dos anos de prática da modalidade pelos atletas com o treinador e a média dos anos dos atletas como atleta). A segunda abordou critérios específicos de observação no sentido de auxiliar o alcance dos objetivos (tempo, designação e descrição das atividades/tarefas realizadas em treino, estratégias de comunicação do treinador desportivo, metodologias de ensino do treinador desportivo, *feedback* e acompanhamento dos atletas e postura adotada pelo treinador durante o treino).

As grelhas de observação de jogos ou provas foram segmentadas de forma similar à grelha de observação de treinos, incluindo duas tabelas. Em ambas as grelhas, a primeira tabela incluiu parâmetros alusivos à caracterização do treinador e do contexto, diferenciando-se tendo em conta a modalidade (cf. Figuras 3 e 4). No que concerne à segunda tabela (igual em ambas as grelhas), esta abordou critérios específicos de observação que auxiliaram no alcance dos objetivos (tempo, designação e descrição dos incidentes ocorridos em jogo ou prova, intervenções do treinador desportivo e postura adotada pelo treinador durante os jogos e/ou provas).

Treinador	Idade	Modalidade	Experiência (Anos)	Sexo dos atletas (2 equipas)	Equipa Adversária (Breve enquadramento)	Resultado do jogo (No intervalo)	Resultado do jogo (No final)

Figura 3. Primeira tabela da grelha de observação de jogos da modalidade de futebol.

Treinador	Idade	Modalidade	Experiência (Anos)	Sexo dos atletas (Vários clubes)	Tipo de Prova e Categoria dos atletas (Slalom/Águas Bravas) (C1/K1/Patrolhas)	Dia de prova (Eliminatórias/semifinais/Finais)

Figura 4. Primeira tabela da grelha de observação de provas da modalidade de canoagem.

A observação é um dos métodos mais ricos de recolha dados, sendo que permite obter informações sobre o trabalho real, através da análise das relações entre trabalhadores, das suas atitudes e comportamentos, das tarefas que realizam e do modo de execução utilizado (Silva, 2006). Paralelamente, os dados recolhidos através das observações devem ser complementados com verbalizações proferidas pelos profissionais, dificilmente obtidas

numa entrevista ou questionário (Silva, 2006). Deste modo, a análise observacional permitiu obter dados privilegiados acerca da atividade de trabalho exercida pelos treinadores desportivos, através da observação direta e de forma sistemática destes profissionais, bem como o registo dos seus comportamentos e verbalizações ao longo da realização da função (Silva, 2006).

De assinalar que, no decorrer da investigação, as grelhas de observação foram inevitavelmente alvo de ajustes (acrescento e/ou exclusão de parâmetros), em função das situações encontradas.

5.3.4. Quadro de devolução dos dados

Após a realização, transcrição e análise de todas as entrevistas individuais realizadas, procedeu-se a uma primeira análise de conteúdo, no sentido de agrupar e sintetizar os conteúdos num quadro, dividido em três categorias e refletindo os objetivos do estudo: Processos de (auto)formação dos treinadores desportivos; Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa); e, Percurso de atleta para treinador desportivo (e vice-versa). Para além das categorias mencionadas, cada uma delas foi, ainda, dividida em subcategorias que permitiram dar resposta e ilustrar as respetivas temáticas. Cada quadro de devolução incluiu a transcrição de uma verbalização de cada um dos treinadores, indo de encontro à resposta ao objetivo geral da presente investigação.

No processo de devolução dos dados, foi solicitado ao participante que se pronunciasse sobre o processo de recolha de dados, nomeadamente no que diz respeito ao modo como se sentiu nos diferentes momentos, e sobre a natureza e completude dos dados recolhidos.

A escolha por esta tipologia de devolução dos dados aos treinadores – em quadro - deveu-se ao facto de se considerar que seria um formato de fácil leitura, explicação e exploração da informação recolhida, por se tratar de um suporte visual, que se esperava que fosse claro e apelativo. A par de cada quadro de devolução, a estudante apoiou-se na Carreira-Gráfica de cada treinador, uma vez que esta ilustra, de forma gráfica, o percurso do participante, como atleta e como treinador, e principais conhecimentos e competências subjacentes a cada etapa.

5.4. Procedimentos

A atividade de trabalho procura ser considerada como uma realidade que vai além do visível, implicando a sua análise cautelosa, pela inclusão das várias opções que o trabalhador pode, ou não, tomar na realização da sua função (Fernández & Clot, 2007).

5.4.1. Procedimento de recolha de dados

O trabalho de campo decorreu ao longo do ano letivo 2018/19. Durante este período procedeu-se à recolha e análise dos dados pertinentes para o estudo da temática. Na figura 5 apresenta-se um cronograma das atividades realizadas para a concretização da investigação até ao mês de maio (não inclusive).

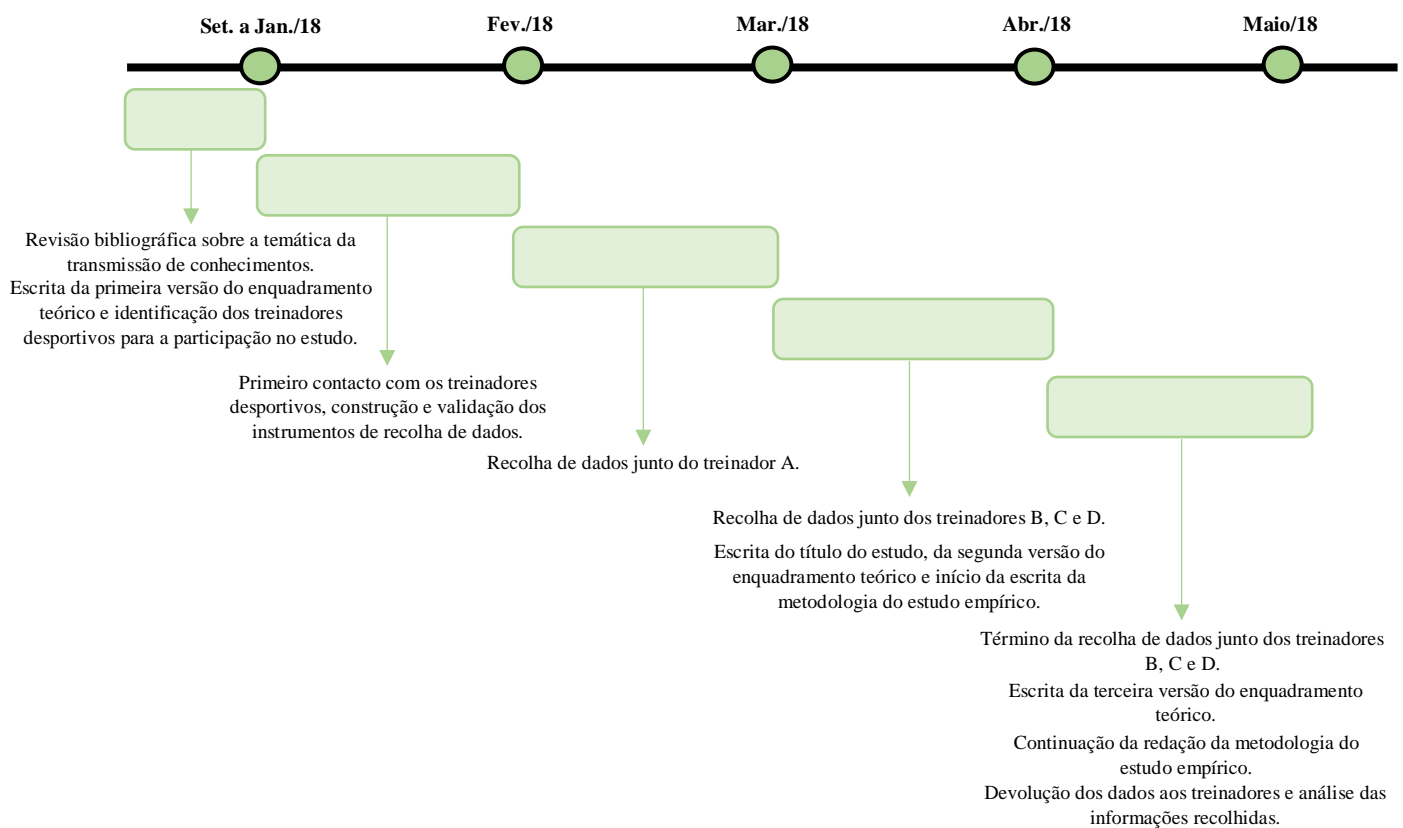


Figura 5. Cronograma das atividades realizadas para a concretização da investigação.

Com base no cronograma (cf. Figura 5), e após maturação da temática, identificação, seleção e solicitação dos treinadores desportivos para a participação no estudo, deu-se início à recolha de dados junto do treinador A. A opção por principiar o processo apenas com um participante adveio, essencialmente, da necessidade de cronometrar o tempo despendido para o seu cumprimento, permitindo quantificar a dimensão alcançada e efetuar eventuais

reformulações. Assim, efetivou-se a primeira parte da entrevista individual (I) ao treinador mencionado, com suporte do respetivo guião de entrevista adequado à sua modalidade. De seguida, procedeu-se ao preenchimento da Carreira-Gráfica, em formato papel e, posteriormente, deu-se continuidade às reflexões sobre as restantes partes da entrevista (II, III, IV). Como complemento, foram realizadas observações, de forma alternada, de dois treinos e dois jogos da equipa do treinador A, registando os incidentes nas respetivas grelhas de observação. Para os treinadores B, C e D, o processo manteve-se, diferindo apenas quanto à modalidade de treino (futebol vs. canoagem), levando à utilização de diferentes instrumentos, e à sequência dos instrumentos aplicados. A ordem adotada para a recolha dos dados junto do treinador A não demonstrou ser a mais eficaz, devido, eventualmente, à complexidade associada à Carreira-Gráfica tendo em conta tratar-se de um primeiro contacto formal entre investigadora e participante.

Todas as entrevistas foram gravadas em áudio, com a respetiva autorização dos participantes (Declaração de Consentimento Informado, apêndice A) e, posteriormente transcritas na íntegra para um documento *Word*, possibilitando a realização de uma análise de conteúdo, através de uma leitura pormenorizada das mesmas. Assim, foi possível elaborar um segundo guião de entrevista, com carácter complementar, que obedeceu a princípios idênticos aos empregues no primeiro guião. Importa salientar que ambos os momentos de entrevista foram agendados individualmente, com carácter presencial e voluntário, concretizados em locais públicos e em diferentes períodos temporais, conforme acordo e disponibilidade dos intervenientes.

Após preenchimento da Carreira-Gráfica de cada participante, foi necessário nomear e agrupar os conhecimentos e competências desenvolvidos em ambas as trajetórias (atleta e treinador), no sentido de clarificar e organizar os dados. Para isto, utilizou-se, como referência de base, o Dicionário de Competências da Universidade de Harvard (Anónimo, s.d.).

Relativamente às observações, foram realizadas nove em contexto de treino e cinco em situação de jogo ou prova, com objetivo de registar e analisar o modo, atual, de realização da atividade de trabalho dos treinadores participantes na investigação. De notar que as observações efetuadas aos treinadores da modalidade de futebol, requereram um pedido de autorização ao Coordenador do clube para a realização das mesmas.

Segue-se a apresentação de um quadro síntese (cf. Tabela 2), do trabalho de campo realizado no estudo, com indicação dos instrumentos e respetiva sequência, datas de realização e sua duração, incluindo os períodos de devolução dos dados recolhidos.

Tabela 2

Quadro síntese dos instrumentos e respetiva ordem, datas de realização e duração dos momentos de recolha

Participante	Instrumento (pela respetiva ordem)	Data	Duração (horas e minutos)
Treinador A	Guião de entrevista (Parte I)	9 de fevereiro 2019	3 min.
	Carreira-Gráfica	9 de fevereiro 2019	1h 27 min.
	Guião de entrevista (Partes II, III e IV)	10 de fevereiro 2019	29 min.
	Guião de entrevista (Complementos)	23 de fevereiro 2019	57 min.
	Observação de 2 treinos	13 de fevereiro e 1 de março 2019	1h 30 min. e 1h 30 min.
	2 jogos	17 de fevereiro e 3 de março 2019	1h 33 min. e 1h 33 min.
	Devolução dos dados	14 de maio 2019	25 min.
Treinador B	Guião de entrevista	12 de março 2019	50 min.
	Carreira-Gráfica	16 de março 2019	1h 20 min.
	Observação de 2 treinos	16 de março 2019 e 20 de abril 2019	1h 30 min. e 1h 30 min.
	1 prova	30 de março 2019	4h
	Guião de entrevista (Complementos)	2 de abril 2019	45 min.
	Devolução dos dados	13 de maio 2019	10 min.
Treinador C	Guião de entrevista	19 de março 2019	48 min.
	Carreira-Gráfica	19 de março 2019	40 min.
	Observação de 3 treinos	25, 26 e 28 de março 2019	1h, 1h 15 min. e 1h
	1 jogo	30 de março 2019	1h
	Guião de entrevista (Complementos)	26 de março 2019	37 min.
	Devolução dos dados	13 de maio 2019	11 min.
Treinador D	Observação de 2 treinos	7 e 17 de abril 2019	1h e 1h 30 min.
	1 prova	30 de março 2019	4h
	Guião de entrevista	7 de abril 2019	38 min.
	Carreira-Gráfica	7 de abril 2019	33 min.
	Guião de entrevista (Complemento)	9 de abril 2019	36 min.
	Devolução dos dados	14 de maio 2019	9 min.

5.4.2. Procedimento de tratamento de dados

Para proceder à análise de dados, as informações recolhidas foram sistematizadas e categorizadas por temáticas, alinhando-se com os objetivos e questões de investigação do estudo através de uma articulação dos diferentes métodos utilizados na recolha de dados. A apresentação e discussão dos resultados, que se seguem, articulam-se tendo em conta os registos de observação da investigadora (treinos, jogos e/ou provas), os marcos significativos decorrentes do percurso como atleta e treinador desportivo e respetivos conhecimentos e competências adquiridos e a transcrição das verbalizações dos treinadores durante as entrevistas. De assinalar que a presença (e/ou ausência), bem como a sequência pela qual são apresentados os dados fornecidos, dependem da pertinência que assumem na resposta aos objetivos e questões de investigação do estudo.

Este formato, para além de permitir ilustrar, integrar e confrontar as informações obtidas no decorrer do processo de recolha, permite, também, organizar os dados e compará-los tendo em conta as duas modalidades desportivas e a especificidade dos quatro treinadores desportivos.

6. Apresentação e discussão dos resultados

Atualmente, costuma-se identificar como um dos maiores desafios dos contextos organizacionais a diferença geracional entre colaboradores, por implicar uma permanente flexibilidade e complementaridade de saberes profissionais (Thébault, 2014), com o intuito de evitar a perda de sensibilidade e experiência dos trabalhadores seniores (Weill-Fassina & Pastré, 2007; Boutte, 2007; Santos, Pereira, Silva, Cadilhe & Cunha, 2017). Desta forma, pretende-se, progressivamente, conectar o trabalhador experiente com o aprendiz, na tentativa de preservar tais conhecimentos (Boutte, 2007). Espera-se, do transmissor que seja capaz de reorganizar os seus saberes para os transmitir ao sucessor, implicando explicar, perguntar, responder, exemplificar, apoiar, avaliar e reforçar os procedimentos, através de comunicação verbal e não verbal (Boutte, 2007). Os resultados do presente estudo permitiram dar visibilidade a outra faceta da temática inerente aos processos de transmissão de conhecimentos e competências, nomeadamente na transição de atleta para treinador desportivo. Já que, após anos de dedicação, enquanto atleta, e por diversas razões, aproxima-se o final da carreira desportiva, podendo dar início a uma nova etapa: ser treinador (Agresta, Brandão & Neto, 2008).

6.1. Caracterização dos participantes

Em conformidade com o que os dados estatísticos nacionais retratam, – à data de 2017 praticavam desporto 438.721 homens e 185.280 mulheres (Pordata, 2018) – os quatro treinadores do estudo são do sexo masculino, pela facilidade de acesso a este grupo de participantes. Apesar do aumento da participação e reconhecimento de mulheres em contexto desportivo, este permanece maioritariamente de domínio masculino, nomeadamente ao nível da transmissão e divulgação nos meios de comunicação social e representatividade em lugares de poder, que minimizam a presença do género feminino (Fernández, Olid & Torregrossa, 2018; Cabrera, Fernández & Díaz, 2015).

Tabela 3

Idades dos treinadores do estudo e respetiva extensão dos seus percursos como atleta e enquanto treinador desportivo

Participante	Idade (anos)	Percurso como atleta (anos)	Percurso como treinador (anos)
Treinador A	27	Dos 5 anos aos 27 anos	Dos 19 anos até à atualidade
Treinador B	36	Dos 12 anos aos 36 anos	Dos 28 anos aos 31 anos Dos 35 anos até à atualidade
Treinador C	26	Dos 7 anos aos 26 anos	Dos 22 anos até à atualidade

Treinador D	40	Dos 11 anos aos 40 anos	Dos 17 anos até à atualidade
-------------	----	-------------------------	------------------------------

A idade dos treinadores desportivos e respetiva extensão dos seus percursos como atleta e enquanto treinador (cf. Tabela 3) comprovam a heterogeneidade dos participantes. Assim, iniciar a prática desportiva na infância (segundo Gonçalves, Silva e Cruz (2017), entre os seis e os dez anos) alinha-se com os percursos dos treinadores A e C, possivelmente por se tratar de uma modalidade (futebol) com grande visibilidade e repercussão nacional e internacional (Tavares, Pimenta & Balassiano, 2010). Ao invés, a modalidade praticada pelos treinadores B e C (canoagem) é menos divulgada a nível nacional, tendo vindo a apresentar crescente progresso apenas nas últimas décadas (Messias et al., 2014), o que levou a que ambos aderissem tarde à sua prática - *“É um desporto muito específico e não é tipo futebol que toda a gente vê e em todas as semanas está a dar na televisão”* (Treinador B); *“Eu acho que é lá fora que vamos buscar muito conhecimento. Aqui em Portugal estamos um pouco parados”* (Treinador D).

Contudo, a evidência de que a prática desportiva tem uma duração pré-definida e término prematuro por volta dos 35 anos de idade (Maciel, Cappelle & Campos, 2015; Amaral, Thiengo & Oliveira, 2007), não é concordante com os dados obtidos pelos participantes do estudo, sendo que todos permanecem a praticar desporto (como atletas) e com perspetivas de prolongamento para o futuro - *“Mas o bichinho é mais forte”* (Treinador D) - podendo relacionar-se com a convicção de que a experiência enquanto atleta é fundamental para que o treinador reorganize o seu conhecimento, procure reestruturar novos acontecimentos e identifique novas perspetivas, com objetivo de melhorar a prática futura, através da reflexão pela, sobre e após a ação (Werthner & Trudel, 2006) – *“Não sei qual das partes é que me ajudou mais, se o ser jogador me ajudou a ser bom treinador ou se o passar a ser treinador me ajudou a ser melhor jogador”* (Treinador C). Trata-se, assim, de um duplo sentido de aprendizagem e desenvolvimento que leva a que o treinador considere a prática desportiva, em ambos os papéis (atleta e treinador), essencial para a sua evolução profissional – *“Eu acho que o treinador quer é ganhar jogos, ter boas equipas, ter bons jogadores do lado dele (...) e a parte de que se eu estou a pedir o máximo aos atletas, agora também vou ter de dar o máximo como atleta, senão estou a dizer uma coisa e depois faço o contrário. E o ser jogador, o facto de estar num balneário, perceber aquilo que os jogadores vão falando do treinador, aquilo que vão pensando dos próprios exercícios, ajuda-me bastante depois a no treino conseguir lidar melhor com aquilo que os jogadores*

também gostam porque eu acho que o treino também deve ser aquilo que o jogador gosta.”
(Treinador C).

Tabela 4

Formação académica e curso de treinador dos participantes no estudo

Participante	Formação Académica	Curso de Treinador
Treinador A	Lic. Ciências do Desporto e Me. Ensino de Educação Física	UEFA B, nível II
Treinador B	Lic. Ciências Farmacêuticas	Não tem curso de treinador
Treinador C	Lic. Ciências do Desporto e Me. Treino de Alto Rendimento Desportivo (futebol)	UEFA B, nível II
Treinador D	Lic. Engenharia Eletrotécnica (por concluir)	Canoagem Slalom, nível I Portugal e II Espanha

No que concerne à formação académica dos participantes (cf. Tabela 4), é notória as direções distintas que assumem, essencialmente, ao nível da área de formação (Desporto vs. Outras áreas). Tal como referem Rosado e Mesquita (2007), a formação académica diz respeito à compilação dos diferentes pontos de vista de autores e investigações, orientados para uma ou mais áreas específicas, podendo ser decisivos para garantir um conjunto de pré-requisitos essenciais à formação como treinador desportivo. Assim, independentemente da área, esta formação não deve ser desvalorizada (Rosado & Mesquita, 2007) – como são disso exemplo os graus académicos dos treinadores A, B e C e a oportunidade de contacto com a realidade académica do treinador D, o que lhes possibilitou arrecadar mais valias para o seu desenvolvimento: *“A formação académica acho que foi bastante importante (...) Transmitiu-me as bases, ao nível mais científico, que me permitiu fazer um trabalho mais sólido e mais coerente com aquilo que é realmente a parte mais científica do treino, os aspetos mais fisiológicos do treino, os aspetos mais relativos àquilo que é a carga de treino.”* (Treinador C); *“A nível académico sobretudo levou-me mais a perceber o porquê das coisas (...) Porque na engenharia há sempre aquela coisa de ter de existir uma razão para acontecer as coisas”* (Treinador D).

Todos os treinadores, com exceção do B, dispõem de um (ou mais) curso de treinador desportivo da respetiva modalidade de treino (cf. Tabela 4). Estes cursos assentam no pressuposto de que existem competências que podem ser aprendidas de forma teórica (IPDJ, 2012b; Decreto-Lei, 2008). Os treinadores A e C possuem a cédula de treinador através da habilitação académica de nível superior na área do desporto (Decreto-Lei, 2008; IPDJ, 2012b). O treinador D, pelo facto de não ter concluído a licenciatura e como forma de

complemento, sentiu necessidade de realizar dois cursos de treinadores (Nível I, em Portugal e Nível II, em Espanha) – *“Infelizmente na formação académica tive uns problemas que não deu para acabar, mas quando tive a hipótese de fazer um curso (...) eu preferi fazer em Espanha, uma vez que tinha lá melhores formadores.”* (Treinador D). Quanto ao treinador B, por não possuir nenhum curso de treinador, sente mais dificuldades na sua atividade enquanto treinador – *“Eu noto que não tendo isso, tenho se calhar muitas mais dificuldades”* (Treinador B). Assim, apesar de apresentarem percursos formativos formais distintos, todos consideram que esta formação permite garantir um conjunto de pré-requisitos essenciais à formação específica como treinador desportivo (Rosado & Mesquita, 2007).

6.2. Resposta às questões de investigação do estudo

Para dar resposta às questões de investigação formuladas (cf. Figura 1), recorreu-se, sempre que possível, aos registos de observação (treinos e jogos ou provas, apêndice B), aos marcos significativos decorrentes do percurso como atleta e treinador desportivo e respetivos conhecimentos e competências adquiridos (apêndice C), bem como à transcrição das verbalizações dos treinadores durante as entrevistas (quadros de devolução, apêndice D).

6.2.1. Resposta à questão de investigação: “a. Quais os processos de (auto)formação dos treinadores desportivos?”

No sentido de dar resposta à questão de investigação formulada é necessário compreender os diferentes tipos de formação: formal, informal e autoformação. A formação formal, geralmente realizada em contexto de sala, apresenta uma estrutura planeada, documentação pré-definida, convoca os saberes de diferentes disciplinas e é desinvestida das especificidades dos locais (Cloutier, Ledoux & Fournier, 2012; Santos, 2018). Já a formação informal enfatiza as situações concretas e as suas singularidades, que permitem dar resposta a uma grande diversidade de situações, baseando-se no pressuposto de que a prática e as situações de cada dia acrescentam valor ao processo e desenvolvem todos os intervenientes (Boutte, 2007; Lacomblez & Vasconcelos, 2009; Santos, Pereira, Silva, Cadilhe & Cunha, 2017; Santos, 2018). Quanto à autoformação, Silvério de Almeida e Arone (2017) caracterizam-na como sendo um processo de apropriação de conhecimentos, que envolve a formação escolar e todos os momentos experienciados ao longo da vida, através da interligação de saberes, consideração das especificidades dos demais intervenientes e características do contexto, o que permite dar abertura para a introdução de novos pontos de

vista que complementam o olhar sobre o mundo. É, assim, o exercício autónomo e sistemático de complemento aos restantes tipos de formação (Leitão, 2004).

Tabela 5

Processos de (auto)formação dos treinadores desportivos

	Registos de observação (treinos e jogos ou provas)	Marcos significativos do percurso dos participantes e respetivos conhecimentos e competências adquiridos (como atletas e enquanto treinadores)	Transcrição das verbalizações dos treinadores
Formação formal		<p>Etapa do percurso como treinador, aos 25 anos, pelo desenvolvimento de competências profissionais: “Muita mais formação devido à evolução dos jogadores.” (Treinador A)</p> <p>Etapa do percurso como treinador, entre os 25 e os 26 anos, pelo desenvolvimento de competências técnicas: “O treino também continua a evoluir muito, aquilo que vou fazendo no treino.” (Treinador C)</p> <p>Etapa do percurso como treinador, entre os 23 e os 35 anos, pelo desenvolvimento de competências profissionais: “Já com formação para exercer, já com mais valias.” (Treinador D)</p>	<p>“Enquanto atleta ajuda-nos muito nas perspetivas de jogo, momentos de jogo (...). Enquanto treinador, ensina-nos a ter uma melhor visão de jogo.” (Treinador A)</p> <p>“Dá muitas bases. E eu noto que não tendo isso, tenho se calhar muitas mais dificuldades. Vai muito mais pela minha experiência e depois tentativa-erro”. (Treinador B)</p> <p>“Bases, ao nível mais científico. Aspectos fisiológicos do treino (...) carga de treino”. (Treinador C)</p> <p>“Muitos conhecimentos a nível desportivo, que ajuda a nível de exterior, se acontecer alguma coisa”. (Treinador D)</p>
Formação informal	<p>O 1º treino observado do Treinador B foi conduzido por um atleta que está na seleção de canoagem, permitindo a transmissão de conhecimentos e saberes para os restantes atletas, uma vez que se trata de alguém com mais experiência.</p> <p>O 1º treino observado do Treinador D teve a presença de um atleta que está na seleção de canoagem e, por isso, o treinador colocou-o a treinar com uma outra atleta, no sentido de permitir a transmissão de saberes e conhecimentos de alguém mais experiente.</p>	<p>Etapa do percurso como treinador, entre os 21 e os 22 anos, pelo desenvolvimento de competências de adaptação: “A forma de saber lidar com eles.” (Treinador A)</p> <p>Etapa do percurso como treinador, entre os 28 e os 31 anos, pelo desenvolvimento de competências de adaptação: “Em tu veres quem tens à frente e adequares a forma de falar.” (Treinador B)</p> <p>Etapa do percurso como treinador, aos 22 anos, pelo desenvolvimento de competências de coaching e acompanhamento: “Tive a sorte de ter um treinador (...) bastante bom (...) a forma como ele lidava com os miúdos, o tipo de exercícios que fazia (...) eu aprendia por aquilo que ele ia fazendo no treino.” (Treinador C)</p> <p>Etapa do percurso como treinador, entre os 39 e os 40 anos, pela aprendizagem contínua e desenvolvimento de competências que contribuem para o sucesso da equipa: “Quando vêm os atletas da seleção (...) recolher um pouco da formação deles e pô-los a trabalhar com atletas mais novos para haver também troca de experiências.” (Treinador D)</p>	<p>“Essas são aquelas que te vão fazer crescer, que te vão formar mais que a formação académica (...) muitas vezes as coisas saem totalmente ao contrário”. (Treinador A)</p> <p>“Uma pessoa que já foi atleta, durante 15 anos ou 20 anos, quando passa a treinador já leva uma bagagem muito grande (...) e então acho que essa aprendizagem dia-a-dia acaba por ser igualmente importante”. (Treinador B)</p> <p>“Aprendemos muito na faculdade, (...) mas depois a parte prática (...) de estar no campo, de estar com os atletas, isso também sem dúvida que é muito mesmo importante”. (Treinador C)</p> <p>“Nós estamos a partilhar a nossa experiência, também estamos a receber. A nível académico é muito mais teoria”. (Treinador D)</p>
Autoformação	<p>Os jogos dos Treinadores A e C foram filmados para serem analisados, posteriormente, pelos respetivos treinadores, no sentido de identificar aspetos a melhorar nos seguintes jogos.</p> <p>Os atletas dos Treinadores B e D foram filmados durante a prova para serem analisados, posteriormente, pelos respetivos treinadores, no sentido de identificar aspetos a melhorar de cada atleta para as seguintes provas.</p>	<p>Etapa do percurso como treinador, aos 26 anos, pelo desenvolvimento de competências associadas à iniciativa: “Observação de jogo, comecei a filmar os meus jogos.” (Treinador A)</p> <p>Etapa do percurso como treinador, entre os 23 e os 24 anos, pelo desenvolvimento de competências associadas à iniciativa: “Isto vai-me dar jeito, antes do jogo, para até os picar ou motivar.” (Treinador C)</p> <p>Etapa do percursos como treinador, entre os 23 e os 35 anos, pelo desenvolvimento de competências que contribuem para o sucesso da equipa: “Uma coisa é estar a ver vídeos e analisar vídeos, outra coisa é estar com técnicos (...) contrapor ideias para chegarmos a uma conclusão.” (Treinador D)</p>	<p>“Através da internet e de trocas de ideias com vários colegas treinadores. Arranjo alguns artigos, pesquisa de treinos, de exercícios, esquemas táticos, modelos de jogo”. (Treinador A)</p> <p>“Muita internet. O outro treinador vai-me passando conteúdos das formações. Muitos vídeos de outros atletas e conversas informais”. (Treinador B)</p> <p>“Gosto muito de ler livros relacionados com a área de futebol e do desporto e depois também entrevistas, documentários”. (Treinador C)</p> <p>“Sobretudo procurar vídeos de atletas, de vários países, várias seleções e ver ali o que é que se podia compor, melhorar”. (Treinador D)</p>

Foram identificados três processos de (auto)formação dos treinadores desportivos: formação formal, informal e autoformação (cf. Tabela 5). Os participantes reúnem unanimidade acerca da importância dos três processos formativos no seu desenvolvimento enquanto treinadores desportivos, indo de encontro ao pressuposto de que a atividade de um treinador(a) tem vindo a tornar-se mais complexa, acabando por resultar numa maior reflexão sobre a qualidade e conteúdos da formação existentes (IPDJ, 2012b; Rosado & Mesquita, 2007). Para os treinadores A, C e D a formação informal é privilegiada em detrimento da formal, uma vez que, segundo Cushion e colaboradores (2010), tem maior impacto no processo de aprendizagem, por se tratarem de situações de formação situacional, onde cada indivíduo se dedica a construir e refletir sobre saberes, comportamentos e atitudes – *“Conseguires perceber, muitas vezes, pelas expressões deles e pela forma como eles estão a jogar, se estão contentes se não estão, se estão descontentes.”* (Treinador A); *“Um exercício não está a funcionar, por algum motivo, não vou continuar o exercício só porque programei aquele e o exercício tem de ser aquele até ao fim.”* (Treinador C). Já o treinador B atribui maior ponderação à formação formal, eventualmente devido a ser o único que, para além de não possuir formação académica na área do Desporto, não tem nenhum curso de treinador desportivo - *“Depende muito da bagagem que uma pessoa traz, mas claro que a formal (...) quando tiras um curso de desporto, vens com uma base muito boa, basicamente depois só tens de adaptar a cada desporto, depois é muito fácil (...) Noto que pessoas que não têm percursos académicos tão extensos, que não fazem a faculdade, torna-se muito mais complicado assimilarem os conhecimentos.”* (Treinador B). Quanto à autoformação, os participantes do estudo utilizam metodologias similares que permitem, segundo Silvério de Almeida e Arone (2017) a apropriação de conhecimentos, envolvendo a formação escolar e todos os momentos experienciados ao longo da vida, através da interligação de saberes, consideração das especificidades dos demais intervenientes e características do contexto – *“Aquilo que eu faço é estar constantemente à procura de coisas novas (...) através da pesquisa na internet, é o mais frequente e através de troca de ideias com vários colegas treinadores.”* (Treinador A); *“Filmo os meus jogos.”* (Treinador A); *“Claro que tenho atletas preferidos ou treinadores.”* (Treinador C).

6.2.2. Resposta à questão de investigação: “b. Como é, atualmente, o modo de realização da atividade de trabalho dos treinadores desportivos?”

O método privilegiado no alcance da resposta a esta questão de investigação foi a análise observacional, em contexto real, da atividade dos treinadores desportivos, uma vez tratar-se de uma metodologia que permite obter informações sobre o trabalho real, através da análise das relações entre trabalhadores, das suas atitudes e comportamentos, das tarefas que realizam e do modo de execução utilizado (Silva, 2006).

Tabela 6

Modo, atual, de realização da atividade de trabalho dos treinadores desportivos

	Registos de observação (treinos e jogos ou provas)	Marcos significativos do percurso dos participantes e respetivos conhecimentos e competências adquiridos (como atletas e enquanto treinadores)	Transcrição das verbalizações dos treinadores
Sequência de atividades adotadas pelo treinador no decorrer dos treinos	<p>Treinadores A e C</p> <p>O Treinador A inicia o treino com informações gerais para a semana de treino, comunica o aquecimento, orienta uma ou mais atividades que dão corpo ao treino e finaliza a falar com os atletas (2 <i>treinos observados</i>).</p> <p>O Treinador C antes do treino “brinca” com os atletas. Dá início ao treino com informações gerais para a semana de treino, comunica o aquecimento, mas sem lhe dar essa designação (p.ex. “exercícios de força e resistência”), orienta uma ou mais atividades que dão corpo ao treino e finaliza com um desafio (3 <i>treinos observados</i>).</p> <p>Treinadores B e D</p> <p>O Treinador B inicia o treino com a comunicação do aquecimento (fora e dentro de água), orienta uma ou mais atividades que dão corpo ao treino e finaliza o treino com a arrumação do material (2 <i>treinos observados</i>).</p> <p>O Treinador D inicia o treino com a comunicação do aquecimento (fora e dentro de água), orienta uma ou mais atividades que dão corpo ao treino e finaliza o treino com a arrumação do material (2 <i>treinos observados</i>).</p>		
Sequência de atividades adotadas pelo treinador no decorrer dos jogos ou provas	<p>Treinadores A e C</p> <p>Os jogos do Treinador A têm início com um 1º encontro entre os jogadores e o treinador (no balneário). O treinador comunica o aquecimento, fazem o grito de guerra da equipa e inicia o jogo. No intervalo, o treinador e os atletas têm um 2º encontro (no balneário), o treinador volta a comunicar o aquecimento e inicia a 2ª parte do jogo até ao seu término (2 <i>jogos observados</i>).</p> <p>Os jogos do Treinador C têm início com um 1º encontro entre os jogadores e o treinador (no balneário). O treinador comunica o aquecimento e inicia o jogo. No intervalo, o treinador e os atletas têm um 2º encontro (no balneário) e inicia a 2ª parte do jogo até ao seu término (1 <i>jogo observado</i>).</p> <p>Treinadores B e D</p> <p>As provas do Treinador B têm início com a sua observação do percurso e respetivas portas. De seguida orienta e observa o percurso com alguns atletas, trocando ideias e acompanhando a prova dos mesmos. No final reflete sobre os resultados obtidos (1 <i>prova observada</i>).</p> <p>As provas do Treinador D têm início com a sua observação do percurso e respetivas portas. De seguida orienta e observa o percurso com alguns atletas, trocando ideias e acompanhando a prova dos mesmos. No final reflete sobre os resultados obtidos (1 <i>prova observada</i>).</p>		
Comunicação de feedback	<p>Treinadores A e C</p> <p>O Treinador A no 1º treino observado comunicou aos atletas 353 <i>feedbacks</i> em 68 minutos, dando uma média de 5 <i>feedbacks</i>/minuto.</p> <p>O Treinador C no 1º treino observado comunicou aos atletas 244 <i>feedbacks</i> em 44 minutos, dando uma média de 5 <i>feedbacks</i>/minuto.</p> <p>Treinadores B e D</p> <p>O Treinador B no 2º treino observado comunicou aos atletas 51 <i>feedbacks</i> em 93 minutos, sendo que a média não chega a 1 <i>feedback</i>/minuto.</p>		<p>“A maior parte é tudo coletivo. Mas individual quando quero alguma coisa específica da posição ou quando sinto que há um miúdo que está em baixo ou que não assume tão bem a função que lhe dou ou não percebe o que eu quero dele”. (Treinador A)</p> <p>“Acho fundamental as duas coisas. Aquele feedback mais individual, para lhes dar confiança (...) Não me privo de os chamar à parte e quando tenho de lhes dizer alguma coisa mais pessoal, digo-lhes.” (Treinador C)</p> <p>“Mais individual porque não posso dizer a dois atletas com capacidades completamente diferentes “chega aquela porta e faz assim (...) quando são dois atletas com mais ou menos as</p>

O **Treinador D** no 2º treino observado comunicou aos atletas 21 *feedbacks* em 35 minutos, sendo que a média não chega a 1 *feedback*/minuto.

mesmas capacidades, em que o seu nível técnico está equiparado, consegues dar coletivo". (Treinador B)
"Depende do atleta (...). É mais fácil ser individual. Por vezes, o tal caso de serem em grupo, 2/3, que estão no mesmo patamar." (Treinador D)

Os quatro treinadores são detentores de especificidades individuais no modo de realização da atividade de trabalho de treinadores desportivos (cf. Tabela 6), indo de encontro ao pressuposto de que não existe apenas um tipo de treinador com sucesso na execução da sua função (Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005) - *"Consigo manter um bom relacionamento com os miúdos. A nível de jogo sou organizado, acho que sou competente naquilo que faço e uma característica que evolui é a leitura de jogo."* (Treinador A); *"Os treinos que costumo fazer são muito físicos e bastante exigentes. Crio bastante empatia com os atletas (...) noto que eles gostam de mim e isso permite-me que eu possa ser um bocado mais agressivo sem que os magoe."* (Treinador B); *"O meu maior ponto forte é realmente a paixão que tenho pelo jogo, gosto muito de futebol, gosto muito de jogo e gosto muito de estar lá com eles"* (Treinador C); *"A nível de análise sou muito preciso na análise técnica, análise de percurso."* (Treinador D). Todavia, é possível agrupar os dados recolhidos de acordo com a modalidade praticada (cf. Tabela 6) devido, eventualmente, à necessidade de adequar e adaptar as atividades e conhecimentos ao contexto real de cada treinador (Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005).

Para além disso, os quatro treinadores destacam o uso de um método comum que auxilia na concretização, bem-sucedida, da atividade de treinador: a comunicação de *feedback* (cf. Tabela 6; Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005) - *"Aquele que eu dou mais é para "fechar o meio"."* (Treinador A); *"Digo muito para meter circular."* (Treinador B); *"Qualidade no passe."* (Treinador C); *"Uso muito a "posição do barco"."* (Treinador D). Os *feedbacks* caracterizam-se por ser reações do treinador à prestação dos atletas, tendo como objetivo refletir sobre o que foi feito e como foi feito, para, posteriormente, ser descrito, avaliado e corrigido, no sentido de motivar, reforçar e melhorar o desempenho do atleta (Simões, Franco & Rodrigues, 2009) - *"Adaptas um bocadinho o discurso, mas eu tento mais na base do reforço para que eles se sintam motivados, pois é muito mais fácil trabalhares com uma pessoa que está motivada."* (Treinador B); *"Tento sempre dar a parte mais positiva e depois então se tivermos de dar aquela correção, ao mesmo tempo. Eles, assim, acho que entendem melhor e corrigem mais facilmente."* (Treinador C).

6.2.3. Resposta à questão de investigação: “c. Quais os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos atletas durante o percurso desportivo?”

A resposta a esta questão de investigação necessitou da Carreira-Gráfica de cada participante, no sentido de identificar os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos atletas durante o percurso desportivo, permitindo espelhar as diferenças e as similaridades entre os quatro treinadores e facilitar a sua transferência.

Tabela 7

Conhecimentos e competências desenvolvidos pelos atletas durante o percurso desportivo

Atleta			
Competências comuns aos quatro treinadores	Competências comuns aos dois treinadores de futebol	Competências comuns aos dois treinadores de canoagem	Competências distintas dos quatro treinadores
Competências físicas e técnicas	Contribuição para o sucesso da equipa	Desafio	Liderança
Competências de adaptabilidade		Competição	Concentração
Competências sociais e contextuais		Inovação	Responsabilidade
Competências psicológicas			Negociação

Através da análise das Carreiras-Gráficas dos quatro participantes (apêndice C) destacam-se quatro grupos de competências comuns desenvolvidas pelos treinadores durante o seu percurso enquanto atleta (cf. Tabela 7). Estes dados são congruentes com o facto de se esperar que, da prática de qualquer desporto, o atleta se desenvolva a nível físico, técnico, cognitivo, emocional, social e cultural, agrupando-se em três grandes domínios: o físico e técnico, o social e o psicológico (Gomes & Resende, 2015), permitindo que os atletas atinjam maior sucesso desportivo (Gomes, 2012). Disso são exemplos: a nível físico e técnico - “*Velocidade (...) Capacidades motoras*” (Treinador A); “*Andas na água, a destreza (...) Ser cada vez mais rápido*” (Treinador D) – a nível social – “*A mudança dos colegas (...) como ao contexto, completamente diferente*” (Treinador C) – e a nível psicológico – “*Resiliência e persistência*” (Treinador A); “*Dificuldade em lidar com o insucesso (...) quando era mais novo se não jogava*” (Treinador C).

Para além disso, é notório o desenvolvimento de determinados conhecimentos e competências associados à modalidade desportiva praticada (cf. Tabela 7), uma vez que a análise das competências que caracterizam o atleta envolve uma multiplicidade de fatores que enfocam não só o próprio atleta, como a atividade e o contexto (Gomes, 2012; Côté,

Lidor & Hackfort, 2009). Assim, os treinadores A⁷ e C⁷ explicitam competências associadas à contribuição para o sucesso da equipa – *“O facto de me sentir mais seguro (...) permitiu-me libertar-me mais.”* (Treinador A); *“A minha ideia quando fui para lá, foi tentar ajudar o clube a crescer também (...) tentando ser um exemplo (...) naquilo que é o comportamento que um atleta deve ter, nunca faltar a treinos, ser pontual, ser responsável e depois traduzir isso em golos e assistências.”* (Treinador C) - visto tratar-se de um desporto coletivo que envolve vários participantes ao mesmo tempo, alinhados no sentido de um objetivo comum e desenvolvendo competências alusivas à cooperação e trabalho em equipa (Silva et al., 2009). Já os treinadores B⁸ e D⁸ evidenciam competências de desafio, competição e inovação – *“Deu-me aquela vontade de competir, enorme.”* (Treinador B); *“Este constante desafio (...) de fazer coisas cada vez mais difíceis.”* (Treinador B) – tratando-se de uma modalidade individual, em que o atleta depende apenas de si para alcançar os objetivos (Silva et al., 2009), pelo que tende a desenvolver, de forma mais evidente, competências associadas à competitividade. Para além disso, a canoagem é uma modalidade que se caracteriza por descidas de aproximadamente 90 segundos em rios com instabilidades nivelares, sendo necessário ultrapassar obstáculos naturais que se posicionam contra e a favor da corrente (Messias et al., 2014), gerando constantes desafios associados às situações encontradas – *“Com pistas que nós não estamos habituados a treinar.”* (Treinador B); *“É um rio bastante complicado.”* (Treinador D).

Contudo, e recuperando a resposta à segunda questão de investigação, todos os participantes são detentores de especificidades individuais, seja como atleta e/ou treinador (cf. Tabela 7) - Desenvolvimento de competências de liderança: *“Já eramos os mais velhos no balneário (...) liderança (...) não era o líder, mas parecia que tinha outra obrigação (...) sentia-me na obrigação, eu e os meus colegas, às vezes de fazermos e de propormos brincadeiras.”* (Treinador A); Desenvolvimento de competências de concentração: *“Focado, concentrado (...) Estar mesmo ciente que tem de correr tudo bem. Ali, se correr mal, se tu falhas uma remada, se por acaso viras, se perdes uma pagaia ou se falhas uma esquimotagem, podes morrer.”* (Treinador B); Desenvolvimento de competências associadas à responsabilidade: *“Entrada para o futebol que já envolve mais dinheiro”* (Treinador C); Desenvolvimento de competências associadas à negociação: *“Por motivos federativos, optei por competir já como veteranos (...) há ranking de veteranos que conta para o ranking de clubes e os pontos que iamos buscar em senior não faziam grande diferença a nível de clube,*

⁷ Praticante da modalidade de futebol.

⁸ Praticante da modalidade de canoagem.

mas podia fazer a nível de veteranos.” (Treinador D) – tendo em conta as suas características físicas, capacidades motoras, motivações, satisfação, comportamentos e outras componentes, que pretendem espelhar a heterogeneidade da equipa (Cruz & Antunes, 1996).

6.2.4. Resposta à questão de investigação: “d. Quais os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos treinadores durante o percurso desportivo?”

De forma semelhante questão de investigação anterior, recorreu-se à Carreira-Gráfica de cada participante, com o intuito de identificar os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos treinadores durante o percurso desportivo, permitindo espelhar as diferenças e as similaridades entre os quatro participantes e facilitar a sua transferência.

Tabela 8

Conhecimentos e competências desenvolvidos pelos treinadores durante o percurso desportivo

Treinador			
Competências comuns aos quatro treinadores	Competências comuns aos dois treinadores de futebol	Competências comuns aos dois treinadores de canoagem	Competências distintas dos quatro treinadores
Liderança	Construção de uma equipa de sucesso	Comunicação	Controlo emocional
	Planeamento, Organização e Iniciativa	Gestão de trabalho	Concentração
	Competências técnicas e profissionais	Adaptabilidade	Coaching e Acompanhamento
		Delegação	Negociação

Através da análise das Carreiras-Gráficas dos quatro participantes (apêndice C), destaca-se um tipo de competência comum desenvolvida pelos participantes durante o seu percurso enquanto treinador (cf. Tabela 8)⁹ - *“Tive de ter um impulso na equipa (...) por causa dos comportamentos. Aprendi capacidades de liderança (...) formas de interagir, formas de estar, coisas a dizer, as próprias palavras.”* (Treinador A); *“Liderar, sim. Mas eu como era mais velho e tinha mais experiência isso vem quase por acaso. Eu próprio imponho-me um bocado assim, não obrigo ninguém a trabalhar ou o quer que seja, mas já que estou responsável e que temos que fazer as coisas, delego.”* (Treinador B); *“Foi a primeira experiência como treinador e foi a partir daí que comecei a ser mais eu a decidir (...) a partir daí começo a ser eu a ter que decidir, a ter que fazer eu o meu treino.”* (Treinador C); *“Eu acho que a palavra líder é a pessoa que acompanha, não aquele que se impõe, é o que demonstra como se fazer, o que diz vamos fazer e leva os atletas no mesmo*

⁹ Esta competência foi observada nos treinos e jogos ou provas dos quatro treinadores, como são disso exemplo, as seguintes expressões proferidas: *“Que brincadeira é esta?”* (Treinador B); *“Olhem lá a coboiada”* (Treinador C).

caminho e não impor-se muito.” (Treinador D). Este dado é coincidente com o facto de estes profissionais (treinadores) se definirem como sendo quem direciona o atleta num treino ou competição, fornecendo orientações técnicas, táticas e motivacionais, em que todos os seus comportamentos podem influenciar os mesmos, que o idealizam como um exemplo (Gomes & Cruz, 2006; Simões, Franco & Rodrigues, 2009; Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005).

Para além disso, é evidente o desenvolvimento de determinados conhecimentos e competências associados à modalidade desportiva praticada (cf. Tabela 8), uma vez que o sucesso do treinador parece estar associado a características como a motivação dos atletas e alcance de melhores resultados, através da sua adequação constante ao contexto (Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005). Assim, os treinadores A¹⁰ e C¹⁰ enumeram competências associadas à construção de uma “equipa de sucesso” – *“É a equipa que eu fiz mais à minha medida (...) Já fui eu que escolhi mais os miúdos.”* (Treinador C) – de planeamento, organização e inovação¹¹ – *“A ter que fazer eu o meu treino. Vou aproveitar qualquer coisa para lhes dizer, para os picar ou para os motivar antes do jogo.”* (Treinador C) – e técnicas e profissionais – *“Vinha com muitas teorias da faculdade. Já tinha uma boa base de exercícios.”* (Treinador A) – sendo que, por se tratar de um desporto coletivo, o treinador é responsável por orientar, com sucesso, o grupo de atletas que forma uma equipa (Cruz & Antunes, 1996), necessitando de elaborar planos de treino e apresentar metodologias que permitam estabelecer uma boa relação interpessoal com os atletas (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017). Sempre que possível, estes treinadores procuram, ainda, inovar no tipo de exercícios e atividades a realizar pelos seus atletas – *“Normalmente é semana a semana (...) por vezes faço uma semana e já estou a planear a próxima e depois vou ajustando conforme aquilo que é o jogo (...) porque o jogo no fundo é que vai ditar tudo.”* (Treinador C); *“Altero, quase sempre, de uma semana para a outra, alguma coisa no treino, nos próprios exercícios, tento que não sejam repetitivos.”* (Treinador A).

Já os treinadores B¹² e D¹² evidenciam competências de comunicação – *“Fazer perceber a alguém o erro que está a cometer, às vezes não é muito fácil. Eu digo “porque tu estás a fazer isto” e ele pode não estar a perceber.”* (Treinador B) – de gestão de trabalho – *“Eu acho que com a responsabilidade temos cada vez mais de gerir tempos.”* (Treinador D) – de adaptação¹³ – *“Cada atleta é um atleta. Até podem ser dois atletas que estejam a competir*

¹⁰ Praticante da modalidade de futebol.

¹¹ Estas competências foram observadas, por exemplo, no terceiro treino assistido do Treinador C, em que ele levou um caderno onde realiza o plano de todos os treinos da sua equipa.

¹² Praticante da modalidade de canoagem.

¹³ Esta competência foi observada, por exemplo, no segundo treino assistido do Treinador D, uma vez que neste dia estava a chover.

no mesmo nível, mas com maneiras de trabalhar diferentes.” (Treinador D) – e de delegação – *“Já que estou responsável e que temos de fazer as coisas, delego.”* (Treinador D) – uma vez que, por se tratar de um desporto individual, os atletas requerem maior acompanhamento por parte do treinador, no sentido de, por exemplo, auxiliar a lidar de forma eficaz com as exigências da prática desportiva (Rosado & Mesquita, 2007; Cruz et al., 2001). Assim, o desenvolvimento de competências associadas à comunicação e à adaptação efetivam o acompanhamento mencionado e aumentam a eficácia do desenvolvimento dos atletas e do próprio treinador, uma vez que uma palavra pode alterar a interpretação do objetivo pretendido (Resende & Gomes, 2015), bem como os diferentes contextos implicam constantes ajustes – *“É um desporto muito específico.”* (Treinador B).

Os resultados revelaram que o desenvolvimento dos conhecimentos e competências associados à modalidade desportiva praticada entrecruzam-se. Assim, verificou-se que o treinador D também desenvolveu competências alusivas à construção de uma “equipa de sucesso”, bem como competências técnicas e profissionais¹⁴. Isto poderá ir de encontro ao facto deste treinador caracterizar a função de treinador como *“um grupo de amigos, em que estávamos a fazer aquilo que gostávamos, eu explicava aquilo que sabia, aprendia com eles aquilo que eles sabiam.”* E, ainda, pelo facto de ser detentor de um curso de treinador¹⁵, o que lhe permitiu adquirir muitos conhecimentos. Relativamente, às competências referentes à comunicação e adaptabilidade¹⁶, estas estão presentes no percurso desportivo do treinador A, provavelmente pela necessidade de as desenvolver tendo em conta a idade dos atletas que treina (escalão Sub 15) – *“Eles já não são tão pequenos, é muito mais difícil de comunicar com eles.”* (Treinador A).

Contudo, de forma similar ao sucedido nas respostas à segunda e terceira questões de investigação, todos os participantes são detentores de especificidades individuais, seja como atleta e/ou enquanto treinador (cf. Tabela 8) - Desenvolvimento de competências associadas ao controlo emocional: *“Apercebi-me inconscientemente desse controlo emocional.”* (Treinador A); Desenvolvimento de competências de concentração: *“Deixa-me muito mais focado para treinar. Eu se tiver de abdicar do meu treino, enquanto antes não o fazia, ou tentava minimizar, agora não tenho problemas nenhuns.”* (Treinador B); Desenvolvimento de competências associadas ao coaching e acompanhamento: *“No estágio aprendi (...) Tive a sorte de ter um treinador (...) bastante bom (...) a forma como ele lidava*

¹⁴ Competências desenvolvidas pelos treinadores da modalidade de futebol.

¹⁵ Que o diferencia do Treinador B, uma vez que este não tem nenhum curso de treinador da modalidade.

¹⁶ Competências desenvolvidas pelos treinadores da modalidade de canoagem.

com os miúdos, o tipo de exercícios que fazia (...) eu aprendia por aquilo que ele ia fazendo no treino.” (Treinador C); Desenvolvimento de competências associadas à negociação: “Para me certificarem o nível I em Espanha estava complicado.” (Treinador D) – refletindo o pressuposto de que a um bom treinador exige-se versatilidade e domínio numa vasta gama de conhecimentos (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017).

6.2.5. Resposta à questão de investigação: “e. Quais os conhecimentos e competências transferíveis na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)?”

Para dar resposta a esta questão de investigação foi necessário recorrer à Carreira-Gráfica de cada participante, no sentido de identificar os conhecimentos e competências transferíveis de um período desportivo para o outro (e vice-versa), uma vez que todos os treinadores permanecem, até à data, a praticar - como atletas – a modalidade que treinam.

Tabela 9

Conhecimentos e competências transferíveis na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)

Atleta – Treinador desportivo				Treinador desportivo – Atleta			
Treinador A	Treinador B	Treinador C	Treinador D	Treinador A	Treinador B	Treinador C	Treinador D
Adaptabilidade	Gestão de conflitos	Competências técnicas	Adaptabilidade	Liderança			
Competências psicológicas	Adaptabilidade	Responsabilidade	Negociação	Competências profissionais			
Iniciativa	Competências psicológicas		Competências técnicas				
Competências técnicas	Concentração		Aprendizagem contínua				
Construir confiança							

Através da análise das Carreiras-Gráficas dos quatro participantes (apêndice C), foi possível identificar os conhecimentos e competências transferíveis na transição de atleta para treinador desportivo (cf. Tabela 9), congruente com o facto de que a experiência enquanto atleta é muito útil para que o treinador alcance as competências práticas necessárias para o seu desenvolvimento técnico (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017).

Contudo, a análise dos conhecimentos e competências mencionados não revelam um padrão comum aos quatro participantes do estudo, pelo que se diferenciam tendo em conta as experiências que alinham a trajetória de cada treinador (cf. Tabela 9). É neste seguimento que a aprendizagem informal, segundo Cushion e colaboradores (2010), tem maior impacto no processo de aprendizagem, por se tratarem de situações de formação situacional, levando

a que o futuro treinador desenvolva processos de autoformação e competências alusivas à profissão, através da constante reflexão sobre saberes, comportamentos e atitudes no sentido de atingir melhor qualificação profissional (Rosado & Mesquita, 2007). Além disso, e indo de encontro aos dados apresentados na tabela 9, como forma de complemento, os participantes foram questionados¹⁷ acerca do que consideravam ter transmitido na transição de atleta para treinador desportivo - *“Seres atleta permite-te saber o que é que eles passam (...) e depois dá-te as vivências, quer boas quer más. Como é que tu podes unir um grupo que está em baixo, como é que consegues motivá-lo (...) ajudar a fazer as brincadeiras para o grupo estar mais unido, haver bom ambiente no balneário e as próprias brincadeiras que faziam também comigo na altura para integrar.”* (Treinador A); *“Eu gosto muito de treinar e gosto de treinar pesado e isso reflete-se na minha maneira de treinar os outros. Uma característica dos meus treinos é que são extensos e duros e intensos.”* (Treinador B); *“Eu acho que o treinador gosta que a equipa seja a cara do treinador e no fundo aquilo que eu quero passar enquanto jogador depois para treinador, é que a equipa seja um bocadinho à minha imagem. Acho que sou um jogador relativamente evoluído tecnicamente e, por isso, gosto que a minha equipa tenha essa característica.”* (Treinador C); *“Sobretudo a consciência da dificuldade, o saber o que custa fazer os exercícios e arranjar maneiras ou métodos mais fáceis para saber ensinar.”* (Treinador D).

Quanto à transição de treinador desportivo para atleta, foi possível identificar os conhecimentos e competências transferíveis aquando desta passagem, através da análise das Carreiras-Gráficas dos participantes, apenas para o treinador A (cf. Tabela 9), eventualmente, devido ao facto de, à medida que os treinadores se tornam mais experientes, Resende, Sá, Barbosa e Gomes (2017) consideram que se atribui menor importância às vivências pessoais desportivas, passando a ressaltar a experiência como treinador.

Contudo, quando questionados¹⁸ acerca do que consideram ter transferido na transição de treinador desportivo para atleta, os mesmos especificam competências que, implícitas no discurso dos treinadores, refletem e caracterizam a transição mencionada – *“A melhor ocupação nos espaços dentro de campo (...) Ocupar, saber a posição e os terrenos que tu deves, na posição em que tu jogas, o que é que tu tens de fazer, melhora a tua performance.”* (Treinador A); *“Calma, ponderação, mais técnica. Comecei a perceber exatamente onde eu às vezes exagerava nos treinos e se calhar não precisava de exagerar tanto (...) eu gosto de fazer treinos muito longos, com séries de 10 minutos, de 20 minutos,*

¹⁷ Durante a realização das entrevistas.

¹⁸ Durante a realização das entrevistas.

as provas de slalom neste preciso momento têm 90 segundos, não te adianta nada estar a fazer 7/8/10 séries de 20 minutos quando sabes que a tua prova vai ser de 90 segundos, ou seja, comecei a aumentar a intensidade e a reduzir aos tempos.” (Treinador B); “De espremer o sumo todo da laranja para dar o máximo, de ter um bocado de atitude, de raça.” (Treinador C); “Se calhar a exigência ao nível de exercícios, de saber onde posso trabalhar mais e exigir mais para o atleta também trabalhar mais nesses pontos.” (Treinador D).

6.2.6. Resposta à questão de investigação: “f. Quais as principais vantagens e dificuldades que esta transferência acarreta para o exercício da função de treinador desportivo (e/ou atleta)?”

Ao articular a prática desportiva como atleta com o exercício da função de treinador desportivo, os participantes foram capazes de enumerar, ao longo das entrevistas, as vantagens e dificuldades associadas à conciliação de ambos os papéis, permitindo evidenciar os aspetos positivos e negativos que esta transferência acarreta nas duas situações.

Tabela 10

Vantagens e dificuldades que esta transferência acarreta para o exercício da função de treinador desportivo (e/ou atleta)

	Registos de observação (treinos e jogos ou provas)	Marcos significativos do percurso dos participantes e respetivos conhecimentos e competências adquiridos (como atletas e enquanto treinadores)	Transcrição das verbalizações dos treinadores
Principais vantagens (Treinador desportivo)			<p>“O que me facilitou foi a parte da interação com os miúdos, parte de me integrar neles, o facto de conseguir aperceber de coisas que se passam entre eles, a própria disposição e o sentar no balneário, dá para perceber quem é que se dá melhor com quem, as pequenas brincadeiras (...) Também me ajudou muito foi a maior parte da colocação dos jogadores no campo, tu tens uma perceção quando és jogador, e tens outra quando és treinador.” (Treinador A)</p> <p>“Muito porque depois de perceber as coisas, depois de passar por elas acho que é muito mais fácil de explicar, muito mais fácil de transmitir a informação que tu queres aos teus atletas (...) às vezes nem é a parte técnica que é difícil de passar, é conseguir perceber exatamente aquilo que eles estão a sentir na água.” (Treinador B)</p> <p>“Naquela parte de perceber como funciona um balneário, de já estar habituado a lidar com diversas personalidades em diferentes equipas. Num momento em que preciso de explicar um exercício, como se calhar consigo na prática também fazer alguma coisa, também consigo explicar melhor aquilo que quero no exercício.” (Treinador C)</p> <p>“Facilitou a nível de conhecimentos, portanto é mais fácil uma pessoa ensinar.” (Treinador D)</p>
Principais dificuldades (Treinador desportivo)		<p>Etapa do percurso como treinador, entre os 35 e os 36 anos, pelo desenvolvimento de competências associadas à gestão de trabalho: “Se eu tiver de abdicar do meu treino (...) agora não tenho problemas nenhuns.” (Treinador B)</p> <p>Etapa do percurso como treinador, entre os 39 e os 40 anos, pelo desenvolvimento de competências associadas à gestão de trabalho: “Eu acho que com a responsabilidade, temos cada vez mais de gerir tempos.” (Treinador D)</p>	<p>“Não tive dificuldades nenhuma.” (Treinador A)</p> <p>“Dificultar não me dificultou nada, talvez na transição passar de atleta para mais treinador para treinador, uma pessoa vai-se sentindo mais velho e ver as coisas a passar.” (Treinador B)</p> <p>“Dificultou em nada, só a questão da gestão do tempo.” (Treinador C)</p> <p>“Dificultou... vai dificultando porque eu sendo um treinador e sendo atleta ao mesmo tempo, por vezes, não dedico o tempo que queria só a treinar.” (Treinador D)</p>

Principais vantagens (Atleta)		<p>“Facilitou-me o facto de perceber algumas decisões do treinador e principalmente conseguir-me ajudar a ver os jogos de outra maneira, ou seja, na perceção de jogo, a olhar para o jogo de outra forma.” (Treinador A)</p> <p>“Vejo as coisas de outra forma, o facto de estar a explicar a outras pessoas ou estar a dizer e ter de explicar porquê e ter de representar e fazer para os outros verem, ajuda muito na parte do treino, principalmente na parte técnica.” (Treinador B)</p> <p>“Fez-me estar do outro lado e isso foi engraçado e deu-me mais responsabilidade.” (Treinador C)</p> <p>“Facilitou a nível de conhecimento como treinador, perceber sobretudo a nível nutricional, a nível físico, onde posso melhorar.” (Treinador D)</p>
Principais dificuldades (Atleta)	<p>Etapa do percurso como atleta, aos 26 anos, pelo desenvolvimento de competências associadas à gestão de trabalho: “Comecei a pensar um bocadinho mais em mim.” (Treinador A)</p> <p>O Treinador B, nos treinos observados, fez o treino com os atletas, uma vez que também é atleta e articula os treinos que dá com os seus próprios treinos.</p> <p>Os treinos das segundas e quintas-feiras do Treinador C têm uma duração apenas de 1 hora, pelo facto de ter o seu treino como atleta imediatamente a seguir a dar treino.</p> <p>O Treinador D, nos treinos observados, fez o treino com os atletas, uma vez que também é atleta e articula os treinos que dá com os seus próprios treinos.</p>	<p>“Não me dificultou, foi só na parte de quando eu era treinador e jogava, muitas vezes queria dar um ponto de vista e não podia dar, sabia muitas coisas que estavam mal, mas não queria estar a interferir, e essa foi a parte mais difícil.” (Treinador A)</p> <p>“Dificultou, o tempo de treino, a partir do momento em que comesças a pensar mais em treinar outras pessoas do que a ti.” (Treinador B)</p> <p>“Só na questão de gestão de tempo, ter tempo para conciliar as duas coisas.” (Treinador C)</p> <p>“Também dificultou o caso de não ter tanto tempo para mim como atleta, tenho de dividir e gerir o tempo entre atleta e treinador.” (Treinador D)</p>

Os quatro treinadores explicitam vantagens e dificuldades associadas à transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa) no exercício da função de treinador, bem como de atleta (cf. Tabela 10).

Apesar do discurso dos participantes do estudo ser distinto, a sua análise permite chegar a conclusões similares, depreendendo que as vantagens e as dificuldades inerentes ao processo de transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa) são semelhantes em ambos os períodos do percurso. Assim, os participantes ao serem questionados acerca das principais dificuldades na transição de atleta para treinador desportivo e vice-versa (cf. Tabela 10) salientam, essencialmente, obstáculos associados à gestão temporal, uma vez que, pelo facto de ainda não terem terminado a carreira enquanto atletas, a carga de trabalho acresce, levando a que necessitem de gerir e otimizar o tempo despendido para cada função, no sentido de conciliar os papéis e manter a prática desportiva – “Foi quando até começam a surgir alguns resultados até engraçados e ao mesmo tempo tinhas aquele trabalho de treinador que não tinhas feito. Claro que estás a fazer duas coisas. Assim não era, de certeza que não era, o melhor treinador que poderia ser. Eu basicamente (...) me desleixei do papel de treinador, (...) ia corrigindo, tentava fazer o melhor que sabia, mas a experiência era pouca e estava também muito focado na minha parte.” (Treinador B). O treinador A, na transição de treinador desportivo para atleta, salienta uma outra dificuldade associada à

comunicação (cf. Tabela 10), uma vez que *“Havia coisas que eu olhava e sabia que estavam mal e não podia dizer nada (...) como agora comecei a ser treinador, comecei a aperceber-me das coisas. Aquilo que fui fazendo foi muitas das vezes não comunicar diretamente ao treinador, mas ele às vezes perguntava-me alguma coisa, ele falava comigo porque ele também sabia que eu era treinador... às vezes eu dava o meu parecer, outras vezes... a maior parte das vezes, procurava chegar junto dos meus colegas, nessa posição ou desse espaço que estivessem a ocupar e... ajudá-los de forma, de forma sempre correta.”* (Treinador A).

Por sua vez, quando nos debruçamos sobre as vantagens da realização da função de treinador na transição de atleta para treinador desportivo e vice-versa, verificamos que as opiniões não são unânimes para ambas as trajetórias. No que diz respeito à transição de atleta para treinador desportivo (cf. Tabela 10), os participantes fazem referência às vivências e conhecimento que detêm acerca de *“estar num balneário”* (Treinadores A e C – modalidade de futebol) e da *“forma como se sentem dentro de água”* (Treinadores B e C – modalidade de canoagem). Já no que respeita às vantagens da transição de treinador desportivo para atleta (cf. Tabela 10), os participantes fazem referência a parâmetros associados à compreensão do papel do treinador na realização da sua função - *“O facto de eu ser treinador, eu acho que me fez ser melhor jogador porque fez-me estar do outro lado (...). No fundo deu-me mais responsabilidade (...) perceber que não é só o jogador que quer muito ganhar, o treinador se calhar ainda quer mais, a responsabilidade acho que aumenta. Apesar de ser com miúdos, acho que o treinador sente mais responsabilidade por aquilo que acontece não jogando do que o próprio jogador jogando sente (...), inconscientemente acho que sinto mais responsabilidade quando estou a treinar, como treinador que não participo no jogo.”* (Treinador C).

6.2.7. Resposta à questão de investigação: *“g. Qual o impacto das vivências e da experiência enquanto atleta na forma como desempenham e concebem a função de treinador desportivo?”*

Uma das vantagens de ser treinador, evidenciada na literatura e identificada pelos participantes do estudo, remete para a experiência anterior de se ter sido atleta. Neste sentido, a trajetória individual de cada um dos participantes torna-se essencial para compreender a forma como concretizam o papel de treinador, uma vez que as situações e vivências atléticas poderão influenciar a conceção e o modo como assumem a função de treinador.

Tabela 11

Impacto das vivências e da experiência enquanto atleta na forma como desempenham e concebem a função de treinador desportivo

	Registos de observação (treinos e jogos ou provas)	Marcos significativos do percurso dos participantes e respetivos conhecimentos e competências adquiridos (como atletas e enquanto treinadores)	Transcrição das verbalizações dos treinadores
Exercícios ensinados por treinadores e utilizados	Os 2 treinos observados do Treinador B foram treinos cronometrados, sendo um dos tipos de treinos que este treinador considera ter aprendido com os seus treinadores e ainda hoje utiliza com frequência. O 2º treino observado do Treinador D foi treino de <i>loops</i> , sendo um dos tipos de treinos que este treinador considera ter aprendido com os seus treinadores e ainda hoje utiliza com frequência.		<p>“Adapto sempre, não tenho nenhum exatamente igual, tenho alguns dentro da mesma lógica, mas as coisas são diferentes, eu tenho outras ideias que eles não tinham na altura, mas é sempre diferente. Tenho uma base de organização que é idêntica, por exemplo, 6 contra 4, organização ofensiva e defensiva. Mas depois altero sempre devido ao contexto e aos atletas.” (Treinador A)</p> <p>“Tantos. Por exemplo treinos cronometrados 4 portas, é o que nós chamamos àquele treino técnico básico, mas que com o cronometro obriga a que os atletas andem rápido, por exemplo. Treinos de séries de 30 segundos em água lisa.” (Treinador B)</p> <p>“Há vários exercícios. Há um jogo engraçado de concentração, do género de imitação, sai um atleta de uma fila e uma fila do outro lado, frente a frente, um deles tem de fazer um movimento qualquer, o da fila contrária tem de o imitar e depois tentá-lo apanhar, por exemplo, foi um exercício que eu imitei e que aplico aos meus atletas.” (Treinador C)</p> <p>“Há treinos que não mudaram e acho que não vão mudar tão cedo, os chamados <i>loops</i>, são treinos de resistência em que podemos ter uma parte mais técnica e uma parte só de remada. Técnica de remada, sem dúvida.” (Treinador D)</p>
Exercícios ensinados por treinadores e não utilizados			<p>“Os remates à baliza, fazer passe, tocar ao lado e o jogador rematar em linha reta. Isto assim, aqui é a grande área, isto é a baliza, um jogador aqui, uma fila de jogadores aqui, uma fila, fazer passe, este toca ao lado, este vem e remata. Isto abomino.” (Treinador A)</p> <p>“Não me lembro de nenhum que não use, ou igual ou adaptável.” (Treinador B)</p> <p>“Correr à volta do campo, do género 20 minutos no início do treino, correr só ali à volta do campo, isso normalmente não faço com os meus atletas.” (Treinador C)</p> <p>“A nível de canoa, remada de canoa, é uma remada que é mais específica e foi-me ensinado a fazer remada, puxar e terminar com o leme. Eu tento evitar isso porque depois cria-se o hábito de fazer remada e ficar o leme lá atrás à espera da próxima remada.” (Treinador D)</p>
Algo que não realiza, atualmente, como treinador			<p>“Estar sempre aos berros com o mesmo jogador, massacrar demasiado um jogador. Pô-lo também a aquecer e não entrar e não meter miúdos nos descontos.” (Treinador A)</p> <p>“Pressionar os atletas, moer a cabeça.” (Treinador B)</p> <p>“Alguns exercícios (...) uma das coisas que eu tento fazer é dar-lhes muito jogo, eu gosto muito de jogo, acho que o melhor exercício do treino de futebol é o próprio jogo de futebol.” (Treinador C)</p> <p>“Berrar, sobretudo berrar com os atletas, obrigá-los a fazer à força, eu acho que há outros métodos para conseguir isso.” (Treinador D)</p>
Credibilidade enquanto atleta	Todos os treinos observados dos 4 Treinadores (A, B, C e D) tiveram momentos de exemplificação por parte do treinador para demonstrar os exercícios. Esta é uma forma de comprovar que o treinador sabe executar aquilo que está a pedir que os atletas façam, o que permite aumentar a credibilidade do treinador, pelo facto de este ser o 1º a conseguir alcançar os objetivos que pretende com determinado exercício.		<p>“Quando eles vêm que uma pessoa sabe fazer aquilo que ensina, acho que por si só mostra que temos de saber alguma coisa e é mais fácil a aceitação, principalmente nos miúdos, se és bom jogador, eles vão sempre olhar para ti e vão querer ser como tu ou vão querer fazer alguma coisa como tu. Se fazes alguma coisa diferente, eles vão querer fazê-la e vão olhar para ti de forma diferente do que se não souberes dar um pontapé na bola.” (Treinador A)</p> <p>“O facto de teres um percurso, que apesar de eles até não conhecerem, mas depois comesas a dizer “já fiz isto, já aquilo” aí notas que a atitude muda.” (Treinador B)</p> <p>“Acho que sim, se preciso de exemplificar, vou lá e eles notam que eu também sei fazer e isso, no fundo, a verdade é que transmite mais credibilidade.” (Treinador C)</p> <p>“Eu acho que sim, embora não fosse necessário, mas acho que, como atleta e vou e explico o exercício, acaba por ser mais fácil eles aceitarem.” (Treinador D)</p>

Os dados apresentados permitem aferir que os participantes apresentam trajetórias atléticas (incluindo vivências e experiências) distintas que impactam a forma como desempenham a função de treinador desportivo (cf. Tabela 11). Segundo Côté, Lidor e Hackfort (2009), a prática desportiva enfoca o atleta, a atividade e o contexto, considerando aspetos biológicos, cognitivos, afetivos e sociais que possibilitam delinear uma trajetória diversificada, através das vivências e experiências distintas dos quatro participantes do estudo - Desenvolvimento de competências associadas à iniciativa e adaptação: *“Tinhas de te desenrascar mais.”* (Treinador A) e *“O obrigar a... estamos a falar de ir para fora (...) a desenrascas-te.”* (Treinador B); Aprendizagem contínua: *“Acho que me fez evoluir muito como jogador (...) a minha evolução como jogador e como pessoa.”* (Treinador C) e *“Realmente eu era o melhor e tinha todas as hipóteses de ser campeão e no sítio que eu tinha mais à vontade foi onde eu perdi o campeonato. Por isso, não se pode dar nada como adquirido.”* (Treinador D). Este pressuposto é congruente com os dados apresentados sobre os exercícios transmitidos por treinadores e utilizados (ou não) na realização da função de treinador desportivo, uma vez que todos os participantes enumeram atividades distintas decorrentes de percursos diferenciados (cf. Tabela 11). Além disso, é consensual que o treinador procura abarcar uma boa bagagem de conhecimentos teóricos, científicos e pedagógicos, articulados com uma ampla variedade de recursos práticos recorrentes da experiência, que o capacitem para enfrentar as mais variadas situações ao longo do percurso profissional (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017), facto evidenciado no discurso do Treinador C - *“A parte de jogar ao mesmo tempo que treino consegue-me proporcionar o perceber melhor (...) num momento de falha ou num momento de sucesso, aquilo que eles vão sentindo e acho que consigo, se calhar interagir melhor com eles nesses momentos.”*

Além disso, sobressai uma categoria, comum a todos os participantes, que influencia o modo de concretização da função de treinador desportivo: a credibilidade (cf. Tabela 11) – *“O facto também de ter sido atleta ajuda muito nas execuções, por exemplo no futebol de formação, se tu não executares e se não mostrares, os jogadores ficam sem saber “eu não sei se é” nem “como é” e dá-te mais credibilidade.”* (Treinador A). A experiência enquanto atleta é tida como essencial para que o treinador alcance o respeito dos seus atletas (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017), uma vez que acrescenta prestígio ao treinador, pela exemplificação, sempre que necessário, de qualquer tipo de exercício e/ou atividade.

Como forma de complemento, os participantes foram questionados¹⁹ sobre quais seriam os treinadores que os marcaram de forma positiva e negativa, ao longo do seu percurso desportivo, salientando determinadas características com as quais os participantes se identificam mais – *“Eu agora revejo-me muito nele, no tipo de treinador, e se calhar foi o que me marcou mais, apesar de não ter sido o que me treinou mais (...) Era duro na hora dos treinos. Fora das horas dos treinos, dava para falar com ele, brincar com ele (...) E ele positivamente fez-me gostar muito de desporto.”* (Treinador B) - e as que menos valorizam – *“Ele achava sempre que as outras equipas tinham atletas superiores aos da equipa dele, ou seja, ele achava sempre que os outros tinham vantagem porque os jogadores deles eram melhores que os dele.”* (Treinador C). Este procedimento - formulação de representações sobre os treinadores do seu percurso desportivo - é tido como fundamental aquando do início da prática profissional, sendo que possibilita guardar e recordar o que melhor e pior resultou com eles, no sentido de utilizar ou excluir tais aspetos na sua conceção da função de treinador (Resende, Sá, Barbosa & Gomes, 2017).

¹⁹ Durante a realização das entrevistas.

Reflexões finais

Como se verificou ao longo deste estudo, a transmissão de conhecimentos pode ir além da sua conceção mais convencional – de um indivíduo/grupo para outro – e estar presente, de igual modo, na passagem entre diferentes períodos da vida de um indivíduo – de si para si. É neste sentido que, ao se associar esta temática à área do desporto, se torna possível ilustrar um novo olhar sobre esta questão, permitindo compreender as etapas do processo inerentes à transição de atleta para treinador desportivo.

Dois dos requisitos do presente estudo incidiram na necessidade de os participantes serem ou terem sido atletas e treinadores desportivos, uma vez que se pretendia estudar os processos de transmissão subjacentes a esta passagem. Os resultados apontam que, a determinada altura do percurso desportivo destes profissionais, pelo facto de saberem que a sua carreira tem duração pré-definida, ambicionam abraçar novos cargos, nomeadamente o de treinador, que lhes permitam dar continuidade à prática desportiva. Este novo ciclo possibilita ao atleta manter contacto com o desporto, prolongar a sua carreira desportiva e melhor se ajustar e adaptar à nova etapa.

Pretendeu-se, por conseguinte, compreender a transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo e todo o processo inerente a essa passagem, nomeadamente, o que se transmite nesta assunção de um novo papel.

O estudo apresenta resultados próximos àqueles que são evidenciados na literatura do desporto referente a esta passagem. Os treinadores referiram a importância das competências físicas, técnicas, sociais e psicológicas no seu desenvolvimento enquanto atleta (Gomes & Resende, 2015), assumindo que tais competências permitem que se atinja maior sucesso desportivo (Gomes, 2012). De igual modo, os resultados vão de encontro ao facto de estes profissionais (treinadores) se definirem como sendo quem direciona o atleta num treino ou competição, fornecendo orientações técnicas, táticas e motivacionais, em que todos os seus comportamentos podem influenciar os mesmos, que o idealizam como um exemplo (Gomes & Cruz, 2006; Simões, Franco & Rodrigues, 2009; Lôbo, Moraes & Nascimento, 2005).

Contudo, o olhar da psicologia do trabalho permitiu compreender que os conhecimentos e competências que se transmitem de um período desportivo para o outro se reconstróem, fazendo com que se abandone a perspetiva transversal associada à transição de um período para o outro. Além disso, este processo assume os dois sentidos, podendo

realizar-se de atleta para treinador desportivo e vice-versa. Assim, através da recomposição de saberes e competências, é possível gerar um duplo sentido de desenvolvimento - *“Não sei qual das partes é que me ajudou mais, se o ser jogador me ajudou a ser bom treinador ou se o passar a ser treinador me ajudou a ser melhor jogador”* (Treinador C). No primeiro caso (de atleta para treinador), as competências transferidas parecem permitir uma compreensão concreta da percepção dos atletas sobre as atividades desportivas propostas, num processo “descendente”, tal como preconizava Vygotski (in Santos & Lacomblez, 2007). Com efeito, neste sentido, os treinadores referem uma outra compreensão sobre a forma como os atletas se sentem e ter vantagem de poder demonstrar como se faz a partir do conhecimento real das dificuldades concretas dos atletas - *“Seres atleta permite-te saber o que é que os teus atletas passam.”* (Treinador A); *“Saber o que custa fazer os exercícios e arranjar maneiras ou métodos mais fáceis para saber ensinar.”* (Treinador D).

No segundo caso (de treinador para atleta) parece que se torna possível uma outra compreensão das situações decorrentes da prática desportiva, fora da ligação concreta e empírica, permitindo examinar os elementos das situações de forma abstrata e assumindo uma direção oposta à anteriormente mencionada, tal como preconizava Vygotski (in Santos & Lacomblez, 2007). Disso são exemplo: saber posicionar-se em campo e saber ler o jogo de futebol ou a pista de canoagem - *“Saber a posição e os terrenos que tu deves, na posição em que tu jogas, o que é que tu tens de fazer, melhorar a tua performance.”* (Treinador A); *“Comecei a perceber exatamente onde eu às vezes exagerava nos treinos e se calhar não precisava de exagerar tanto (...) as provas de slalom neste preciso momento têm 90 segundos, não te adianta nada estar a fazer 7/8/10 séries de 20 minutos quando sabes que a tua prova vai ser de 90 segundos.”* (Treinador B). Assim, para além do que se aprende de concreto em cada uma das situações (como atleta e enquanto treinador), a possibilidade de as vivenciar estes dois papéis no mundo desportivo parece, então, favorecer o desenvolvimento de ambos por promover uma outra concetualização sobre a ação, mais refletida (Santos & Lacomblez, 2007).

Além disso, de forma genérica, é possível agrupar estas competências tendo em conta a modalidade de treino (futebol vs. canoagem), o que permite concluir que o tipo de desporto, os seus procedimentos e normas e o contexto onde se insere cada uma das modalidades, influencia significativamente o modo como cada participante concebe o papel de atleta e/ou treinador. Contudo, apesar da similaridade evidenciada nos resultados anteriores, é notória a preservação das individualidades de cada participante, através da catalogação de vivências

distintas em ambas as etapas do percurso desportivo. Desta forma é possível delinear trajetórias singulares e diferenciadoras, articuladas com princípios comuns.

A Psicologia do Trabalho procura dar visibilidade às condições de trabalho dos profissionais e às sucessivas alterações a que estão sujeitos. Para isto socorre-se, essencialmente, da análise da atividade real de trabalho destes profissionais, permitindo, posteriormente, intervir sobre o contexto no sentido de o aprimorar. Assim, o contacto com os treinadores e a análise da sua atividade de trabalho permitiram identificar grupos de competências transmitidos na transição de atleta para treinador desportivo, que ultrapassam as competências pessoais e de gestão do grupo, e verificar o impacto que o contexto e as circunstâncias assumem na reconstrução e desenvolvimento de certos conhecimentos e competências. Assim, atendendo ao ponto de vista da Psicologia do Trabalho, compreende-se que o psicólogo do trabalho não é apenas um analista, tencionando, por conseguinte, contribuir para as transformações efetuadas no contexto laboral. Deste modo, ao colocar treinadores a pensar e a falar sobre o seu trabalho é já uma forma de intervenção, na medida em que potencia a reflexão acerca do próprio trabalho (e.g. durante a devolução dos dados ao treinador B, este expressou ter tido uma maior consciência sobre os assuntos que lhe foram questionados). Posto isto, no sentido da continuidade deste estudo poderia ser interessante estudar a dimensão coletiva associada a estes profissionais, proporcionando momentos de reflexão e discussão em grupo, com a presença de um psicólogo do trabalho como mediador. Estes momentos teriam como objetivo refletir sobre a forma como os treinadores realizam a sua atividade e compreender em que medida os seus percursos e processos formativos em que se envolvem permitem um triplo desenvolvimento: o seu, dos seus atletas e da sua atividade de trabalho.

O facto do estudo ter sido realizado apenas com quatro participantes permitiu explorar em detalhe e profundidade o objetivo pretendido e criar uma relação de proximidade com os treinadores, fundamental para a boa prossecução de todo o trabalho. Contudo, seria interessante alargar este estudo a outros treinadores, de outras modalidades, de níveis profissionais e contextos distintos, uma vez que permitiria ampliar a extensão do âmbito abrangido, salientar as especificidades de diferentes modalidades e averiguar aspetos transversais à generalidade do contexto desportivo. Numa outra perspetiva, o estudo poderia assentar no desenvolvimento da mesma análise em treinadores da mesma modalidade, mas de diferentes sexos. Adicionalmente, como sugestão do Treinador A, seria interessante complementar este estudo com a perspetiva dos atletas.

Como em todas as investigações, durante a realização do estudo foram surgindo obstáculos que de alguma forma possam ter influenciaram a análise e discussão dos dados, como são exemplo: a diferença no número de treinos e jogos ou provas observados a cada treinador, sendo que, por exemplo, nuns casos foram observados três treinos e noutros apenas dois; o pouco contacto com um dos períodos do percurso atlético de cada participante do estudo - o atleta - uma vez que se privilegiou a função de treinador; a falta de articulação entre as diversas atividades dos participantes e a sua vida fora do trabalho, uma vez que esta dimensão pode, também, influenciar o processo de transmissão estudado; e, ainda, a ausência de aprofundamento de uma das dificuldades expressas pelos treinadores - gestão de tempo – na articulação cuidada dos dois papéis (atleta e treinador), na medida em que poderia ser complementada com a identificação de outros inconvenientes associados à atividade de trabalho de um treinador desportivo e, posterior, combinação com um conjunto de competências que visam a preservação da saúde deste profissional.

Finalizado este estudo, e não obstante as duas modalidades alvo da análise aparentarem ser tão distintas, foi possível constatar as suas semelhanças, fomentando os pressupostos da Psicologia do Trabalho em articulação com a área do desporto e assim chegar à resposta, por parte de cada participantes do estudo, ao objetivo geral inicialmente formulado – *“Lembraste sempre de situações que tiveste durante a carreira de jogador que te vai facilitar como treinador.”* (Treinador A); *“Depende muito da bagagem que uma pessoa traz.”* (Treinador B); *“Ninguém vai ser treinador só porque andou na faculdade (...) Nem ninguém consegue ser bom treinador se só andar no campo a repetir sempre a mesma coisa e não for aprendendo fora outras coisas.”* (Treinador C); *“Uma pessoa quando está a aprender algo que já tem bases, é muito mais fácil.”* (Treinador D).

Referências bibliográficas

- Agresta, M. C., Brandão, M. R. F., & Neto, T. L. B. (2008). Causas e Consequências Físicas e Emocionais do Término de Carreira Esportiva. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 14 (6), 504-508. doi: 10.1590/S1517-86922008000600006
- Almeida, R., Behrman, J., & Robalino, D. (2012). *The Right Skills for the Job? Rethinking Training Policies for Workers*. Disponível em: elibrary.worldbank.org
- Amaral, P. R. T., Thiengo, C. R., & Oliveira, F. I. S. (2007). Os motivos que levaram jogadores de futebol amador a abandonarem a carreira de jogador profissional. *Revista Digital*, (115). Disponível em: <http://www.efdeportes.com>
- Anónimo (s.d.) *Competency Dictionary Harvard University*. Disponível em: https://apps2.campusservices.harvard.edu/cas/empldocs/cs/harvard_competency_dictionary_complete.pdf
- Azul do Rosário, J. M. O., & Pereira dos Santos, E. M. C. (2012). The importance of the use of internet resources for self-education of nurses in the context of continuing education. *Journal of Nursing UFPE on line*, 6 (4), 728-734. doi: 10.5205/reuol.2226-17588-1-LE.0605201204
- Baker, J., Côté, J., & Abernethy, B. (2003a). Learning From the Experts: Practice Activities of Expert Decision Makers in Sport. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74 (3), 342-347. Disponível em: shapeamerica.tandfonline.com
- Baker, J., Côté, J., & Abernethy, B. (2003b). Sport-Specific Practice and the Development of Expert Decision-Making in Team Ball Sports. *Journal of applied sport psychology*, 15, 12-25. doi: 10.1080/10413200390180035
- Barreiros, A., Côté, J., & Fonseca, A. M. (2013). Sobre o Desenvolvimento do Talento no Desporto: Um Contributo dos Modelos Teóricos do Desenvolvimento Desportivo. *Revista de Psicología del Deporte*, 22 (2), 489-494. Disponível em: ddd.uab.cat
- Batista, P., Matos, Z., & Graça, A. (2011). Auto-percepção das competências profissionais em profissionais de desporto: efeito da área de intervenção da experiência profissional. *Revista de Ciencias del Deporto*, 7 (2), 117-131. Disponível em: dehesa.unex.es

- Batista, P. M. Z., Matos, Z. M. R. P., Mesquita, I. M. R., & Graça, A. B. S. (2011). Representações dos profissionais do desporto acerca do conceito de competência profissional. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 25 (2), 197-213. Disponível em: periodicos.usp.br
- Berry, J., Abernethy, B., & Côté, J. (2008). The contribution of structured activity and deliberate play to the development of expert perceptual and decision-making skill. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30 (6), 685-708. Disponível em: journals.humankinetics.com
- Borba, L., & Muniz, H. (2017). “Mudando para o time”: a dimensão coletiva no trabalho de atletas de vôlei de praia. *Laboreal*, 13 (1), 56-65. doi: 10.15667/laborealxiii0117b
- Boutte, J. L. (2007). Transmission de savoir-faire. *Réciprocité de la relation éducative Expert-Novice. L'Harmattan, Paris*. Disponível em: hal.archives-ouvertes.fr
- Brasil, V. Z., Ramos, V., Barros, T. E. S., Godtsfriedt, J., & Nascimento, J. V. (2015). A trajetória de vida do treinador esportivo: as situações de aprendizagem em contexto informal. *Movimento*, 21 (3), 815-829. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/Movimento/article/download/50773/35155>
- Cabrera, M. T. L., Fernández, P. M., & Díaz, M. Z. (2015). Análisis del deporte femenino español de competición desde la perspectiva de protagonistas clave. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (28), 3-8. Disponível em: recyt.fecyt.es
- Campos, L. T. S., Vigário, P. S., & Lürdorf, S. M. A. (2011). Fatores motivacionais de jovens atletas de vôlei. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 33 (2), 303-317. Disponível em: oldarchive.rbceonline.org.br
- Caroly, S., & Clot, Y. (2004). Du travail collectif au collectif de travail: développer des stratégies d'expérience. *Formation Emploi*, (88), 43-55. doi: 10.3406/forem.2004.1737
- Carvalhinho, L., Sequeira, P., Serôdio-Fernandes, A., & Rodrigues, J. (2010). A emergência do sector de desporto de natureza e a importância da formação. *Revista Digital*, (140). Disponível em: <http://www.efdeportes.com>

- Chatigny, C. (2014). Introdução ao dossiê temático: “A análise ergonómica do trabalho e da formação para um desenvolvimento sustentável”. *Laboreal*, 10 (1), 10-13. doi: 10.15667/laborealx0114cc
- Cloutier, E., Ledoux, É., & Fournier, P. S. (2012). Knowledge transmission in light of recent transformations in the workplace. *Relations industrielles/Industrial relations*, 67 (2), 304-324. doi: 10.7202/1009089ar
- Correia, A., & Gonçalves, C. (2004). Os desportos em Portugal. In *Livro de Actas do 6º Congresso Nacional de Gestão de Desporto: inovar para melhor competir* (No. 1, pp. 35-43). Associação Portuguesa de Gestão do Desporto. Disponível em: bibliotecadigital.ipb.pt
- Costa, G. D. C. T., Castro, H. D. O., Mesquita, I. M. R., Afonso, J., Lage, G. M., & Greco, P. J. (2018). Visual search and decision-making of volleyball coaches. *Journal of Physical Education*, 29. doi: 10.4025/jphyseduc.v28i1.2934
- Côté, J. (1999). The Influence of the Family in the Development of Talent in Sport. *The Sport Psychologist*, (13), 395-417. Disponível em: journals.humankinetics.com
- Côté, J., Lidor, R., & Hackfort, D. (2009). ISSP Position Stand: To Sample or to Specialize? Seven Postulates about Youth Sport Activities that Lead to Continued Participation and Elite Performance. *International journal of sport and exercise psychology*, (9), 07-17. doi: 10.1080/1612197X.2009.9671889
- Coutinho, P., & Mesquita, I. (2017). O percurso para a Excelência no Desporto: O papel da quantidade e do tipo de prática no desenvolvimento do atleta e do talento. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, 324-333. Disponível em: rped.fade.up.pt
- Coutinho, P., Mesquita, I., Davids, K., Fonseca, A. M., & Côté, J. (2016). How structured and unstructured sport activities aid the development of expertise in volleyball players. *Psychology of Sport & Exercise*, 25, 51-59. Disponível em: shu.ac.uk
- Cruz, J. F. A., & Antunes, J. M. (1996). Dinâmica de grupos e coesão nas equipas desportivas. In J. F. S. A. Cruz (Eds.). *Manual de psicologia do desporto* (pp. 425-446). Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda. Disponível em: repositorium.sdum.uminho.pt

- Cruz, J. F., Dias, C., Gomes, R., Alves, A., Sá, S., Viveiros, I., ... & Pinto, S. (2001). Um programa de formação para a eficácia dos treinadores da iniciação e formação desportiva. *Análise Psicológica*, 19 (1), 171-182. Disponível em: scielo.mec.pt
- Cushion, C., Nelson, L., Armour, K., Lyle, J., Jones, R., Sandford, R., & O'Callaghan, C. (2010). Coach learning and development: A review of literature. *Leeds: sports coach UK*. Disponível em: academia.edu
- Decreto-Lei nº 248-A/2008 (2008) 412-415. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/243743>
- Delgoulet, C. (2012). Apprendre pour et par le travail: les conditions de formation tout au long de la vie professionnelle. In A. F. Molinié, C. Gaudart & V. Pueyo (Eds.), *La vie professionnelle: âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail* (pp.46-74). Toulouse: Octarès. Disponível em: researchgate.net
- Delgoulet, C. (2015). Novato: uma categoria homogênea? *Laboreal*, 11 (2), 99–103. doi: 10.15667/laborealxi0215cdpt
- Delgoulet, C. (2017). *How to promote experience and share it at work? Health and performance issues*. (Seminário Psicologia do Trabalho). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Durrive, L. (2011). A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. *Trab. Educ. Saúde*, 9 (1), 47-67. doi: 10.1590/S1981-77462011000400003
- Eatought, V. (2012). Introduction to Qualitative Methods. In G. M. Breakwell, J. A. Smith, & D. B. Wright (Eds), *Research Methods in Psychology* (321-342). Londres: Sage.
- Fernández, G., & Clot, Y. (2007). Entrevistas en auto-confrontación: un método en clínica de la actividad. *Laboreal*, 2 (1), 15-19. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112298742:372391>
- Fernández, M. D. G., Olid, C. S., & Torregrossa, M. (2018). Mujeres y árbitras: Historias de vida de una doble minoría en el deporte. *Revista de psicología del deporte*, 27 (2), 23-30. Disponível em: uab.cat

- Fleurriel, S., & Schotté, M. (2016). Dépasser l'alternative amateurs/professionnels. Programme pour une histoire sociale des sportifs au travail. *Le mouvement social*, 1 (254), 3-12. Disponível em: [Cairn.info](http:// Cairn.info)
- Gaudart, C., & Weill-Fassina, A. (1999). L'évolution des compétences au cours de la vie professionnelle: Une approche ergonomique. *Formation Emploi*, (67), 47-62. doi: 10.3406/forem.1999.2361
- Gomes, A. R. (1997). Aspectos psicológicos da iniciação e formação desportiva: O papel dos pais. In J. F. A. Cruz & A. R. Gomes (Eds.), *Psicologia aplicada ao desporto e à actividade física: teoria, investigação e intervenção: actas do I Encontro Internacional de Psicologia Aplicada ao Desporto e à Educação Física* (pp. 291-319). Braga: AAPORT – Associação dos Psicólogos Portugueses. Disponível em: repositorium.sdum.uminho.pt
- Gomes, A. R. (2012). Competências psicológicas e preparação mental de atletas de andebol. In M. Arraya & P. Sequeira (Eds.), *Andebol: Um caminho para o alto rendimento* (pp. 361-399). Lisboa: Visão e Contextos. Disponível em: repositorium.sdum.uminho.pt
- Gomes, A. R., & Cruz, J. F. (2006). Relação treinador-atleta e exercício da liderança no desporto: a percepção de treinadores de alta competição. *Estudos de Psicologia*, 11 (1), 5-15. Disponível em: scielo.br
- Gomes, A. R., & Resende, R. (2015). O que penso, o que faço e o que avalio: Implicações para treinadores de formação desportiva. In S. F. Molina & M. C. Alonso (Eds.), *Innovaciones y aportaciones a la formación de entrenadores para el deporte en la edad escolar* (pp. 195-213). Cáceres: Universidade de Extremadura & Editora da Unicamp. Disponível em: repositorium.sdum.uminho.pt
- Gomes, R., & Domingues, M. (2016). Transição dos Atletas na Carreira Desportiva: Da Teoria à Avaliação. *Motricidade*, 12 (1), 159-173. doi: 10.6063/motricidade.4174
- Gonçalves, C. E., Silva, M. J. C. E., & Cruz, J. (2017). Efeito do género, contexto de prática e tipo de modalidade desportiva sobre os valores no desporto de jovens. *Boletim Sociedade Portuguesa de Educação Física*, (32), 71-83. Disponível em: boletim.spef.pt

- González, M. D., & Bedoya, J. (2008). Después del deporte, ¿qué? Análisis psicológico de la retirada deportiva. *Revista de psicología del deporte*, 17 (1), 61-69. Disponível em: rpd-online.com
- Gould, D., & Dieffenbach, K. (2002). Psychological Characteristics and Their Development in Olympic Champions. *Journal of applied sport psychology*, (14), 172-204. doi: 10.1080/10413200290103482
- Holz, E. B., & Bianco, M. F. (2014). Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. *Cadernos EBAPE. BR*, 12 (6), 494-512. doi: 10.1590/1679-39519106
- Houde, R. (2001). Le mentorat: un outil de développement de la relève. In *Texte présenté à l'occasion du colloque organisé par l'Association suisse de psychologie du travail de langue française*. Disponível em: fd.org
- IPDJ (2012a). *Desporto Federado: Alto Rendimento*. Disponível em: <http://www.idesporto.pt/conteudo.aspx?id=13&idMenu=5>
- IPDJ (2012b). *Programa Nacional de Formação de Treinadores*. Disponível em: <http://www.idesporto.pt/conteudo.aspx?id=94>
- Lacomblez, M., & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5 (1), 53-60. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123592231593411>
- Leitão, C. F. (2004). Buscando caminhos nos processos de formação/autoformação. *Revista Brasileira de Educação*, (27), 25-39. Disponível em: scielo.br
- Leitão, M. J. (2002). A legislação do trabalho aplicada ao contexto do desporto. *Boletim Sociedade Portuguesa de Educação Física*, (21-22), 105-113. Disponível em: boletim.spef.pt
- Lichtenberger, Y. (1999). Compétence, organisation du travail et confrontation sociale. *Formation Emploi*, (67), 93-107. doi: 10.3406/forem.1999.2364
- Lôbo, I. L. B., Moraes, L. C. C. A., & Nascimento, E. (2005). Processo de validação da escala de comportamento do treinador - versão atleta (ECT-A). *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 19 (3), 255-265. Disponível em: revistas.usp.br

- Lopes de Almeida, P., & Lameiras, J. (2013). You'll never walk alone: A cooperação como paradigma explicativo das dinâmicas das equipas desportivas. *Revista de psicología del deporte*, 22 (2), 517-523. Disponível em: ddd.uab.cat
- Maciel, L. H. R., Cappelle, M. C. A., & Campos, R. C. (2015). Continuando a jornada: explorando a recolocação profissional de ex-atletas de alto rendimento. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)*, 14 (2), 78-91. doi: 10.21529/RECADM.2015008
- Maggi, B. (1995). *Razionalità e benessere. Studio interdisciplinare dell'organizzazione*. Etas libri (181-190). Disponível em: http://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/File_Prof/MORGANTI_1624/Le_tre_concezioni.pdf
- Marivoet, S. (2000). Práticas desportivas na sociedade portuguesa (1988-1998). In *IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra, 2000*. APS-Publicações. Disponível em: repository.utl.pt
- Marques, M. P., & Samulski, D. M. (2009). Análise da carreira esportiva de jovens atletas de futebol na transição da fase amadora para a fase profissional: escolaridade, iniciação, contexto sócio-familiar e planeamento da carreira. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 23 (2), 103-119. Disponível em: revistas.usp.br
- Menezes, R. P., Reis, H. H. B. D., & Morato, M. P. (2016). O handebol, seu cenário imprevisível e os métodos de ensino-aprendizagem-treinamento. *Revista de Ciencias del Desporte*, 12 (2), 165-176. Disponível em: dehesa.unex.es
- Messias, L. H. D., Vieira, N. A., Ferrari, H. G., Terezani, D. R., Cesar, M. D. C., & Manchado-Gobatto, F. D. B. (2014). Determinação do limiar anaeróbio por dois ajustes matemáticos em teste específico para canoagem Slalom. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 36 (1), 87-101. doi: 10.1590/S0101-32892014000100007
- Monteiro, S. D. (2010). *Relatório de Formação em Contexto de Trabalho: Segurança Alimentar*. Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/read/14821178/relat-rio-de-est-gio-esac/5>
- Moreno, J. C. A., Silva, L. F., Justino, J. L., Cotrim, P. A., Lima, C. B. F., de Oliveira, P. A. B., ... & Leal, T. A. (2007). Os Esportes Coletivos e Individuais como Meios de

- Desenvolvimento das Inteligências Múltiplas: Um Estudo com Escolares. *Revista Fafibe On Line*, (3). Disponível em: unifafibe.com.br
- Nelson, L. J., Cushion, C. J., & Potrac, P. (2006). Formal, nonformal and informal coach learning: A holistic conceptualisation. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 1 (3), 247-259. Disponível em: journals.sagepub.com
- Nogueira, L. C. B. (2018). *A Forma(ção) em jogo: Uma análise do desenvolvimento do trabalho e da gestão do coletivo de atletas de vôlei de praia pelo ponto de vista da atividade*. (Tese de Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia). Universidade Federal Fluminense, Niterói, Brasil.
- Oddone, I. (2007). Experiência. *Laboreal*, 3 (1), 52-53. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122987295:12341>
- Olmedilla, A., Ortega, E., Almeida, P., Lameiras, J., Villalonga, T., Sousa, C., ... & Garcia-Mas, A. (2011). Cohesión y cooperación en equipos deportivos. *Anales de Psicología*, 27 (1), 232-238. Disponível em : revistas.um.es
- Ozonas, L., & Perez, A. (2004). La entrevista semiestructurada. Notas sobre una práctica metodológica desde una perspectiva de género. *La Aljaba*, 9 (5), 198-203. Disponível em: biblioteca.unlpam.edu.ar
- Pordata (2018). *Estatísticas de Portugal no âmbito do Desporto*. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Subtema/Portugal/Desporto-192>
- Ramos, S. (2006). *Envelhecimento, Trabalho e Cognição: do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica*. (Tese de doutoramento em Psicologia). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Resende, R., & Gomes, A. R. (2015). Treino de jovens desportistas para uma evolução positiva através do desporto. In S. F. Molina & M. C. Alonso (Eds.), *Innovaciones y aportaciones a la formación de entrenadores para el deporte en la edad escolar* (pp. 175-194). Cáceres: Universidade de Extremadura & Editora da Unicamp. Disponível em: repositorium.sdum.uminho.pt

- Resende, R., Sá, P., Barbosa, A., & Gomes, A. R. (2017). Exercício profissional do treinador desportivo: Do conhecimento a uma competência eficaz. *Journal of Sport Pedagogy and Research*, 3 (1), 42-58. Disponível em: repositorium.sdum.uminho.pt
- Rosado, A., & Mesquita, I. (2007). A formação para ser treinador. In *Congresso Internacional de Jogos Desportivos* (Vol. 1). Disponível em: repository.utl.pt
- Santos, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. *Laboreal*, 2 (1), 34-41. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU54711226516545:581>
- Santos, M. (2018). O sentido do desenvolvimento de conceitos em formação. In R. Di Ruzza, M. Lacomblez, & M. Santos (Eds.). *Ergologia, trabalho, desenvolvimentos* (pp. 58-67). Belo Horizonte: Fabrefactum editora. Disponível em: repositorio-aberto.up.pt
- Santos, M., & Lacomblez, M. (2007). O que faz o medo de aprender na zona de desenvolvimento proximal? *Laboreal*, 3 (1), 06- 14. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122987296762221>
- Santos, M., Pereira, C., Silva, D., Cadilhe, M. A., & Cunha, L. (2017). Um programa intergeracional de formação em contexto industrial. In *Atas da 1ª conferência internacional de GRH em língua portuguesa*. Disponível em: repositorio-aberto.up.pt
- Silva, C. (2006). Sobre a Psicologia Ergonómica de Jacques Leplat. *Laboreal*, 2 (2), 47-61. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582233896523;2942>
- Silva, E. F., Araújo, A. J. S., Pinto, F. M., Zambroni-de-Souza, P. C., Rocha, E. K. G. T., & Máximo, T. A. C. O. (2015). Os ingredientes da competência de gerentes de hotéis. *Laboreal*, 11 (1), 84-98. doi: 10.15667/laborealxi0115efs
- Silva, S. M., Knuth, A. G., Del Duca, G. F., Camargo, M. B. J., Cruz, S. H., Castagno, V., ... & Hallal, P. C. (2009). Prevalência e fatores associados à prática de esportes individuais e coletivos em adolescentes pertencentes a uma coorte de nascimentos. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 23 (3), 263-274. Disponível em: scielo.br

- Silvério de Almeida, C. R., & Arone, M. (2017). Autoformação, condição humana e dimensão estética. *EccoS Revista Científica*, (43), 97-113. doi: 10.5585/ECCOS.N43.7480
- Simões, V. A. C., Franco, S. C. A., & Rodrigues, J. J. F. (2009). Estudo do feedback pedagógico em instrutores de ginástica localizada com diferentes níveis de experiência profissional. *Fitness & Performance Journal*, 8 (3), 174-182. doi: 10.3900/fpj.8.3.174.p
- Stroobants, M. (2006). Competência. *Laboreal*, 2 (2), 78-79. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112278541422861>
- Tavares, E., Pimenta, R. C., & Balassiano, M. (2010). Carreira sem Fronteiras: o Exemplo da Carreira no Futebol. *Revista ADM.MADE*, 14 (2), 57-74. Disponível em: revistapuca.estacio.br
- Thébault, J. (2013). *La transmission professionnelle: processus d'élaboration d'interactions formatives en situation de travail. Une recherche auprès de personnels soignants dans un Centre Hospitalier Universitaire*. (Tese de Doutorado em Ergonomia). CNAM/CEE-CREAPT, Paris, França. Disponível em: theses.fr
- Thébault, J. (2014). A transmissão profissional: processo de elaboração de interações formativas em situação de trabalho. Uma pesquisa realizada junto à equipe de cuidados em saúde de um Centro Hospitalar Universitário. *Laboreal*, 10 (2), 83-87. doi: 10.15667/laborealx0214jtpt
- Torregrosa, M., Boixadós, M., Valiente, L., & Cruz, J. (2004). Elite athletes' image of retirement: the way to relocation in sport. *Psychology of sport and exercise*, 5 (1), 35-43. doi: 10.1016/S1469-0292(02)00052-3
- Vidal-Gomel, C., Delgoulet, C., & Geoffroy, C. (2014). Competências coletivas e formação em condução de veículos de socorro num contexto de especialização de bombeiros sapadores em França. *Laboreal*, 10 (1), 14-31. doi: 10.15667/laborealx0114cvg
- Volkoff, S. (Coordinateur), Cristofari, M. F., Gadbois, C., Laville, A., Molinié, A. F., Prunier-Poulmaire, S., ... & Vézina, N. (2005). *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail: ressources, tensions et pièges*. Toulouse: Éditions Octarès.

- Weill-Fassina, A., & Pastré, P. (2007). As competências profissionais e seu desenvolvimento. In G. M. J. Ingratta, M. Maffei, M. W. R. Sznclwar, M. A. Oliveira & A. A. Puntch (Ed.), *Ergonomia* (pp. 175-191). São Paulo: Editora Blucher.
- Werthner, P., & Trudel, P. (2006). A new theoretical perspective for understanding how coaches learn to coach. *The sport psychologist*, 20 (2), 198-212. Disponível em: journals.humankinetics.com
- Willig, C. (2012). Perspectives on the Epistemological bases for Qualitative Research. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds), *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Foundation, planning, measures, and psychometrics* (5-21). Washington: American Psychological Association. Disponível em: psycnet.apa.org
- Wright, T., Trudel, P., & Culver, D. (2007). Learning how to coach: the different learning situations reported by youth ice hockey coaches. *Physical education and sport pedagogy*, 12 (2), 127-144. doi: 10.1080/17408980701282019

Apêndices

Apêndice A – Declaração de Consentimento Informado



Consentimento Informado

Estimado(a) Sr(a).,

1. Convido-o(a) a colaborar com o estudo *Transmissão de Conhecimentos em Contexto Desportivo*, sob a responsabilidade da aluna Inês Cunha, aluna do Mestrado Integrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Marta Santos, professora auxiliar desta Faculdade.
2. O objetivo deste estudo é perceber quais os conhecimentos e competências que são transferíveis na transição de atleta para treinador desportivo, bem como as principais vantagens e dificuldades que esta transferência acarreta para o exercício da função de treinador.
3. O seu contributo neste estudo consiste:
 - 3.1. Na participação em entrevistas (individuais) para recolha de informação sobre a temática. As entrevistas serão gravadas para efeitos de análise de conteúdo exclusivamente pela equipa de investigação (aluna e orientadora).
 - 3.2. Em autorizar a observação do seu trabalho em contexto real. As verbalizações durante a observação, serão gravadas para análise de conteúdo exclusivamente pela equipa de investigação (aluna e orientadora).
4. A sua participação não é obrigatória, e a recusa não trará qualquer prejuízo na relação com a aluna ou com a instituição de trabalho.
5. Esta pesquisa não acarreta riscos acrescidos aos participantes, com exceção de possíveis sensações de desconforto ou insatisfação que possam decorrer da reflexão sobre o trabalho durante as entrevistas ou diálogos.
6. A qualquer momento poderá desistir da participação neste estudo e anular o seu consentimento, garantindo-se aqui o direito a ser esquecido.
7. As informações que conceder a esta pesquisa são confidenciais, e o sigilo da sua identidade está assegurado. O seu nome e o seu local de trabalho não serão identificados em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Todo o material de pesquisa que indique a sua participação não será publicado sem a sua permissão.
8. Estão previstos momentos de devolução dos dados a todos os participantes, em que poderá ter acesso aos resultados parciais e finais de investigação antes que ela seja publicada.
9. Esta declaração obedece ao Regulamento Geral da Proteção de Dados nº2016/679 de 27 de Abril de 2016 e foi autorizado pela Reitoria da Universidade do Porto.

DADOS DA INVESTIGADORA

Nome: Inês Margarida Ribeiro Cunha

(Assinatura)

Endereço completo:

Telefone:

E-mail:

DADOS DO COLABORADOR

Eu, _____, portador(a) do documento de identidade _____ fui informado(a) dos objetivos do estudo *Transmissão de Conhecimentos em Contexto Desportivo (de atleta para treinador)*, de maneira clara e detalhada. Recebi uma cópia deste consentimento informado e foi-me dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Declaro ter entendido os objetivos, os riscos e os benefícios da minha participação e concordo em colaborar com o estudo. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar a minha decisão de participar, se assim o desejar.

Endereço completo:

Data:

Nome completo:

(Assinatura)

Apêndice B – Grelhas de observação de treinos

Grelha de Observação do 1º Treino do Treinador A

Data 13/02/2019

Hora 18:00

Local Clube A

Duração do treino 1h 30 minutos

Recurso(s) materiais Cones (de cores), bolas, balizas (transportáveis), coletes e apito.

Treinador	Idade	Modalidade	Experiência (Anos)	Nº de atletas do grupo/turma	Sexo dos atletas	Prática da modalidade pelos atletas (Anos)	Prática da modalidade dos atletas com este treinador (Anos)	Atleta (Anos)
Treinador A	27 anos	Futebol	8 anos (Começa com 19 anos)	20 (Neste treino)	Masculino	8/9 anos (Média)	3 anos	8/9 anos (Média)

Tempo (Horas e Minutos)	Atividades/Tarefas (Designação e Descrição)		Estratégias de comunicação utilizadas (Como comunica a tarefa)	Metodologias de ensino utilizadas (Como ensina e explica a tarefa)	Feedback e acompanhamento (Muito Frequente a Nunca) (Tipo e exemplos)	Postura adotada (Comportamentos e Atitudes)
18:15h (5 minutos)	Informações iniciais (Dois avisos e indicações para o início do treino)		De forma falada e no meio dos jogadores que estão em roda.			Calma, serena, assertiva.
18:22h (8 minutos)	Aquecimento <i>Burpees</i> Corrida em três colunas (Alternando em diferentes formas de correr, que indica à medida que é para trocar de exercício, como é exemplo corrida lateral; corrida frente costas; corrida frente, trás, frente)		De forma falada e localizado numa das frentes do exercício.	Vai dizendo o nome dos exercícios que quer que façam e, à medida que os jogadores os executam, faz com que reflitam e pensem sobre os mesmos numa lógica de perceberem como é que os ajudam na melhor performance (jogo).	++++++ (31x) <div>Média de 3 feedbacks/minuto</div> “Até ao fim” “Bora” “Bora, estás a dormir?” “Vai” “Bem cá em cima” “Levanta”	Calma, serena, assertiva, tom de voz médio-alto, motiva, incentiva. “Maltinha, continua e vai ouvindo”
18:30h (10 minutos)	1ª Atividade (Divide a equipa em 2 grupos, em que cada grupo faz um exercício diferente)		De forma falada e localizado no meio dos jogadores, sendo que para os jogadores que vão fazer o exercício “1 contra 1”, indica o espaço onde o vão realizar e passa o testemunho ao treinador adjunto. Para o exercício “5 contra 5” acompanha os jogadores para o espaço onde o vão realizar e explica o mesmo.	Exemplifica o exercício “5 contra 5” de forma falada e justifica o porquê de o fazerem “Quanto melhor fizermos aqui, melhor fazemos lá”.	++++++ (91x “5 contra 5”) <div>Média de 9 feedbacks/minuto</div> ++++ (4x “1 contra 1”)	Calma, serena, assertiva, tom médio-alto (podendo falar mais alto ou mais baixo, tendo em conta a intensidade que quer que os jogadores assumam), motiva, incentiva, anda pelo campo, explica, fala, atenta, concentrada, comprometido, bastante próximo dos jogadores.
	1 contra 1 Um jogador contra um jogador, com uma bola, em que o objetivo é marcar golo.	5 contra 5 Cinco jogadores contra cinco jogadores, com uma bola, em que o objetivo é marcar golo. Este exercício só foi explicado aos jogadores no momento em que iam fazer o exercício, e não logo após o aquecimento, e apenas para os jogadores que o fizeram.			Mais coletivo, menos individual, contudo muito constante. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional. “Bora” “Não, troca” “Acelera” “X, tens de atacar” “Procura a bola” “Anda”	
18:40h (13 minutos)	Trocam de exercício (Os jogadores que fizeram o exercício “1 contra 1” passam a fazer o exercício “5 contra 5”, e vice-versa, sendo todo o procedimento idêntico ao anterior)					

	Término dos dois exercícios (Indicações para arrumar o material que estavam a utilizar, incluindo a baliza transportável que estava a delimitar um quarto de campo, colocando-a a delimitar meio campo)		De forma falada.		<i>"Do início"</i>	
18:53h (2 minutos)	2ª Atividade (Volta a dividir a equipa em 2 grupos, em que cada grupo faz um exercício diferente)					Calma, serena, assertiva.
18:55h (15 minutos)	Jogo 6x6 (+ guarda-redes) Defesa-Ataque Seis jogadores contra seis jogadores, com um guarda-redes e uma bola, onde o objetivo é, para além de marcar golo, aperfeiçoar a técnica de defesa e ataque da equipa.	Exercícios de resistência e velocidade Com acompanhamento do treinador adjunto, os jogadores têm de fazer uma série de exercícios com o objetivo de aumentar a sua resistência e velocidade em jogo.	De forma falada e localizado no meio dos jogadores, sendo que apenas explica o exercício do jogo 6x6 (+ guarda-redes) para toda a equipa. Posteriormente, decide a composição das duas equipas do exercício e os jogadores que ficam a executar o 2º exercício.	Para além de explicar de forma falada, exemplifica com auxílio dos cones (parte técnica) e com o seu corpo, movimentando-se. Justifica, ainda, o propósito do exercício e o seu objetivo com o mesmo.	++++ ++++ + (85x "Jogo 6x6") Média de 5 feedbacks/minuto Mais coletivo, menos individual, contudo muito constante. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional. <i>"Para e volta a repetir"</i> <i>"Bola no pé"</i> <i>"Bora"</i> <i>"De novo"</i> <i>"Vai"</i> <i>"Para o meio"</i> <i>"Mete no meio"</i> <i>"Oupa"</i>	Calma, serena, assertiva, tom médio-alto (podendo falar mais alto ou mais baixo, tendo em conta a intensidade que quer que os jogadores assumam), motiva, incentiva, anda pelo campo, explica, fala, atenta, concentrada, comprometido, bastante próximo dos jogadores, toque e ajuste de posições pela movimentação dos jogadores.
19:10h (9 minutos)	Troca de jogadores (Começa a trocar jogadores, inserindo jogadores que estão a fazer o outro exercício de resistência e velocidade)				++++ ++++ ++++ ++++ (142x "Jogo 6x6") Média de 15 feedbacks/minuto Mais coletivo, menos individual, contudo muito constante. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional. Pode ir dando feedback individualizado à medida que insere os jogadores no jogo 6x6 (+ guarda-redes), havendo mesmo contacto físico entre eles, para que os alerte para o seu objetivo. <i>"Está fechado"</i> <i>"Oupa"</i> <i>"Não"</i> <i>"Para a frente"</i> <i>"Corre para a frente"</i> <i>"É nestes momentos que eu quero"</i> <i>"Também queria deste lado"</i> <i>"Procura"</i> <i>"Lateral esquerdo"</i> <i>"Curto"</i> <i>"Não perde a bola"</i> <i>"Eu falo chinês?"</i> <i>"Quero logo"</i>	Calma, serena, assertiva, tom médio-alto (podendo falar mais alto ou mais baixo, tendo em conta a intensidade que quer que os jogadores assumam), motiva, incentiva, anda pelo campo, explica, fala, atenta, concentrada, comprometido, bastante próximo dos jogadores, toque e ajuste de posições pela movimentação dos jogadores.
19:19h (13 minutos)	Todos os jogadores a executar o exercício de jogo (Todos os jogadores estão dentro de campo e troca algumas posições dos mesmos, dando-lhes, nos momentos finais, mais alguma liberdade)					
19:32h (2 minutos)	Término do exercício (Para a bola, acaba o exercício, dando indicações para arrumar o material que estavam a utilizar)		De forma falada.			Calma, serena, assertiva.

19:34h (2 minutos)	Término do treino (Jogadores sentados no chão, rodeando o treinador para terminar o treino)	De forma falada e localizado à frente dos jogadores.	Termina o treino com uma pequena reflexão sobre o jogo 6x6, interligando isto com o objetivo do jogo de domingo, justificando as opções, conselhos e indicações que foi dando ao longo do exercício.		Calma, serena, assertiva.
Observações: -Existe um treinador adjunto, que auxilia nos treinos, seguindo as indicações do treinador A. -O treinador arranja o campo antes do treino, com os materiais que necessita, conforme planeado, neste treino em particular, delimita o campo com alguns mecos tendo em conta os exercícios. -Não estive em campo, estive a assistir no banco, o que pode ter dificultado a minha perceção e compreensão do conteúdo das verbalizações.					

Grelha de Observação do 1º Treino do Treinador B

Data 16/03/2019

Hora 15:00

Local Clube B

Duração do treino 1h 30minutos

Recurso(s) materiais Canoas e pás, Kayak e pagaia, equipamento individual (colete, capacete, impermeável,...)

Treinador	Idade	Modalidade	Experiência (Anos)	Nº de atletas do grupo/turma	Sexo dos atletas	Prática da modalidade pelos atletas (Anos)	Prática da modalidade dos atletas com este treinador (Anos)	Atleta (Anos)
Treinador B	36 anos	Canoagem	4 anos (Começa com 28 anos)	8 (Neste treino)	Misto (Masculino e Feminino)	10 anos (Média)	3 anos	10 anos (Média)

Tempo (Horas e Minutos)	Atividades/Tarefas (Designação e Descrição)	Estratégias de comunicação utilizadas (Como comunica a tarefa)	Metodologias de ensino utilizadas (Como ensina e explica a tarefa)	Feedback e acompanhamento (Muito Frequente a Nunca) (Tipo e exemplos)	Postura adotada (Comportamentos e Atitudes)
15:13h (1 minuto)	Aquecimento (Os atletas reunidos num círculo começam a aquecer por iniciativa própria, fazendo exercícios como rodar os braços para a frente e para trás)				
15:14h (5 minutos)	Aquecimento fora de água (O treinador comunica o aquecimento, como se de uma série se tratasse) “São 20 burpees (...)” (E termina com uns exercícios de alongamento em círculo) “Façam uma roda” NOTA: O treinador também faz o aquecimento com os atletas, sendo que também vai fazer o treino com eles.	De forma falada e localizado perto dos atletas, como se de um deles se tratasse.	Durante o aquecimento apenas intervm para motivar algum atleta ou alertar para os exercícios que faltam. “Oupa, senão já sei que vamos estar aqui 2 horas”	+++++++ (12x) <div style="border: 1px solid orange; padding: 2px; text-align: center;">Média de 2 feedbacks/minuto</div> Mais coletivo, menos individual. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional. “Oupa, X” “Oupa, 3 rondas, vamos embora” “Já te estou a ver muito vermelho” “Já estamos quentes” “Power nisso, estamos à tua espera” “Roda abaixo” “Está bom” “Pulsos um bocadinho” “Não, podes fazer o que eu estou a dizer”	Bastante assertiva e direta, mas que compensa, logo de seguida, com intervenções mais informais. Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com os atletas.
15:19h (7 minutos)	Aquecimento dentro de água (O treinador e os atletas espalham-se pelo rio e fazem exercícios de aquecimento dentro de água) “Aquilo que vocês já sabem, circular à frente, circulares...”	De forma falada e localizado perto dos atletas, como se de um deles se tratasse.	Vai dizendo, em tom de voz assertivo e direto, os exercícios que têm de fazer à medida que todos fazem.	+++++ (6x) <div style="border: 1px solid orange; padding: 2px; text-align: center;">Média de 1 feedback/minuto</div> Mais coletivo, menos individual. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional. “Vamos lá, X” “Estás uma donzela hoje” “X, aperta-me o capacete” “Que brincadeira é esta?” “À medida que estão quentes começam a sair” “Pessoal, já estão quentes? O alongamento fazem fora da água”	Bastante assertiva e direta, mas que compensa, logo de seguida, com intervenções mais informais. Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com os atletas, bastante preocupado com a segurança dos mesmos.

15:26h (1 minuto)	Acaba o aquecimento dentro de água (Acaba o aquecimento e os atletas saem da água)			<i>“Vamos lá”</i>	
15:27h (6 minutos)	Início do treino (O atleta da seleção nacional dá as indicações para iniciar o treino, delineando o percurso que terão de fazer e de que forma o devem fazer) <i>“Descer lado esquerdo”</i> <i>“Subir em S”</i> (...)		<p>No final da explicação do atleta, o treinador B intervém <i>“Perceberam?”</i></p> <p>E responde a questões e dúvidas que existam <i>“Dúvidas?”</i> <i>“A castanha como é que era?”</i> <i>“E depois?”</i></p> <p>Aqui existe um especial foco num atleta que demonstra ser bastante distraído e, assim, o treinador pede para repetir o percurso <i>“X, diz-me a pista toda desde o início”</i></p> <p>E volta a reforçar a existência de dúvidas aos restantes atletas <i>“Alguma dúvida sobre o percurso?”</i></p> <p>E ainda responde a dúvidas, de carácter técnico, sobre o percurso a cada atleta individualmente <i>“Fazes de costas”</i> <i>“Os outros arrisquem de frente”</i></p>		<p>Bastante assertiva e direta, mas que compensa, logo de seguida, com intervenções mais informais.</p> <p>Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com os atletas.</p> <p>Preocupação em que todos os atletas tenham percebido o percurso e não tenham dúvidas na sua execução, daí a insistência sobre as possíveis questões.</p> <p>Muito atento, concentrado, disponível e ponderado.</p>
15:33h (2 minutos)	Ordem dos atletas a fazer o percurso (Decidem a ordem dos atletas que vão remar primeiro e os que ficam fora a tirar tempos e a fazer filmagens)	De forma falada e localizado perto dos atletas, tendo sido o treinador a indicar essa mesma ordem e alocar posições de forma rápida e perspicaz.			Bastante assertiva, direta e perspicaz.
15:35h (3 minutos)	Preparação dos atletas dentro de água (Os atletas estão dentro de água e começam a preparar-se para fazer o percurso segundo a ordem estipulada. O treinador e o atleta da seleção decidem onde vão <i>“tirar o tempo”</i> e fazer as filmagens)	De forma comprometida com o atleta da seleção para que pudessem perceber qual seria o melhor sítio.			Bastante assertiva, direta e perspicaz.
15:38h (6 minutos)	Começa a 1ª ronda de percursos dos atletas (Os atletas estão dentro de água e vão fazer o percurso, por ordem, com o objetivo de melhor a sua técnica, no menor tempo possível)	Aqui o treinador e o atleta da seleção dão sinal aos atletas para que possam começar a fazer o percurso. Este sinal pode ser dado com o gesto de uma mão ou com um assobio, sendo que o treinador faz com um assobio.	Aqui o treinador e o atleta da seleção estão com a tarefa de fazer as filmagens de cada atleta e tirar tempos, sendo que esta tarefa se vai revessando tendo em conta a conclusão e saída dos atletas da água.	Apesar de muito menos constante, o treinador pronuncia alguns feedbacks, como são exemplos: <i>“Oupa”</i> <i>“Vamos lá”</i> <i>“Mais rápido”</i> <i>“Isso”</i>	Bastante assertiva, focada, atenta, motivacional e de incentivo.
15:44h (1 minuto)	Conclusão da 1ª ronda de percursos dos atletas (Todos os atletas fizeram o percurso, foram filmados e cronometraram os seus tempos) NOTA: O atleta da seleção vai fazer o percurso para que todos os atletas consigam ver como é que ele faz.		<i>“Agora vão ver como se faz bem”</i>		
15:45h (5 minutos)	Reflexão sobre a 1ª ronda de percursos dos atletas (Todos refletem e discutem ideias sobre as prestações/tempos obtidos nesta 1ª ronda)	De forma falada e localizado perto dos atletas e da pista, discutindo aspetos técnicos que podem melhorar a performance e os tempos dos atletas.	À medida que vai falando com os atletas, vai apontando para a pista e fazendo movimentos corporais que podem ajudar a entender melhor o objetivo.	Mais individual, menos coletivo. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional.	<p>Bastante assertiva e direta, de reflexão.</p> <p>Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com os atletas.</p> <p>Preocupação em que todos os atletas entendam o que têm de melhorar. Muito atento, concentrado, disponível e ponderado.</p>

15:50h (8 minutos)	Começa a 2ª ronda de percursos dos atletas (Os atletas estão dentro de água e vão fazer o percurso, por ordem, com o objetivo de melhorar a sua técnica, no menor tempo possível)	Aqui o treinador e o atleta da seleção dão sinal aos atletas para que possam começar a fazer o percurso. Este sinal pode ser dado com o gesto de uma mão ou com um assobio, sendo que o treinador faz com um assobio.	Aqui o treinador e o atleta da seleção estão com a tarefa de fazer as filmagens de cada atleta e tirar tempos, sendo que esta tarefa se vai revessando tendo em conta a conclusão e saída dos atletas da água.	Apesar de muito menos constante, o treinador pronuncia alguns feedbacks, como são exemplos: “ <i>Aguenta</i> ” “ <i>Corre, X, para lá</i> ” “ <i>Oupa, oupa, oupa</i> ”	Bastante assertiva, focada, atenta, motivacional e de incentivo.
15:58h (1 minuto)	Conclusão da 2ª ronda de percursos dos atletas (Todos os atletas fizeram o percurso, foram filmados e cronometraram os seus tempos)				
15:59h (2 minutos)	Reflexão sobre a 2ª ronda de percursos dos atletas (Todos refletem e discutem ideias sobre as prestações/tempos obtidos nesta 2ª ronda, perceber o que podem melhorar, o que correr pior e o que correu bem)	De forma falada e localizado perto dos atletas e da pista, discutindo aspetos técnicos que podem melhorar a performance e os tempos dos atletas.	À medida que vai falando com os atletas, vai apontando para a pista e fazendo movimentos corporais que podem ajudar a entender melhor o objetivo.	Mais individual, menos coletivo. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional.	Bastante assertiva e direta, de reflexão. Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com os atletas. Preocupação em que todos os atletas entendam o que têm de melhorar. Muito atento, concentrado, disponível e ponderado.
16:01h (16 minutos)	Começa a 3ª ronda de percursos dos atletas (Os atletas estão dentro de água e vão fazer o percurso, por ordem, com o objetivo de melhorar a sua técnica, no menor tempo possível)	Aqui o treinador e o atleta da seleção dão sinal aos atletas para que possam começar a fazer o percurso. Este sinal pode ser dado com o gesto de uma mão ou com um assobio, sendo que o treinador faz com um assobio.	Aqui o treinador e o atleta da seleção estão com a tarefa de fazer as filmagens de cada atleta e tirar tempos, sendo que esta tarefa se vai revessando tendo em conta a conclusão e saída dos atletas da água.	Apesar de muito menos constante, o treinador pronuncia alguns feedbacks, como são exemplos: “ <i>Aguenta</i> ” “ <i>Oupa</i> ” “ <i>Tem de ser mais rápido</i> ”	Bastante assertiva, focada, atenta, motivacional e de incentivo. Importante salientar que vai trocando informações com o atleta da seleção, no sentido de perceber o que se pode fazer de maneira diferente, a forma como ele executa, o que deve ser feito. Muito na base de pedir explicações e refletir.
16:17h (1 minuto)	Conclusão da 3ª ronda de percursos dos atletas (Todos os atletas fizeram o percurso, foram filmados e cronometraram os seus tempos)				
Nota: A partir da conclusão desta 3ª ronda o processo repete-se para as rondas seguintes, mas com algumas modificações. Deixam de filmar (isto porque deixam de ter memória no telemóvel), continuam a cronometrar o tempo, contudo é algo mais natural e livre do que no início do treino, sendo que existem atletas que fazem mais ou menos rondas e as reflexões são feitas constantemente e com carácter mais preponderante.					
16:18h (14 minutos)	Começa a 4ª ronda de percursos dos atletas (Os atletas estão dentro de água e vão fazer o percurso, por ordem, com o objetivo de melhorar a sua técnica, no menor tempo possível)	Aqui o treinador e o atleta da seleção dão sinal aos atletas para que possam começar a fazer o percurso. Este sinal pode ser dado com o gesto de uma mão ou com um assobio, sendo que o treinador faz com um assobio.	Aqui o treinador e o atleta da seleção estão com a tarefa de fazer as filmagens de cada atleta e tirar tempos, sendo que esta tarefa se vai revessando tendo em conta a conclusão e saída dos atletas da água.	Apesar de muito menos constante, o treinador pronuncia alguns feedbacks, como são exemplos: “ <i>Oupa</i> ”	Bastante assertiva, focada, atenta, motivacional e de incentivo. Importante salientar que vai trocando informações com o atleta da seleção, no sentido de perceber o que se pode fazer de maneira diferente, a forma como ele executa, o que deve ser feito. Muito na base de pedir explicações e refletir.
16:32h (1 minuto)	Conclusão da 4ª ronda de percursos dos atletas (Todos os atletas fizeram o percurso, foram filmados e cronometraram os seus tempos)				
16:33h (30 minutos)	Começam mais rondas de percursos dos atletas (Os atletas estão dentro de água e vão fazer o percurso, por ordem, com o objetivo de melhorar a sua técnica, no menor tempo possível. Estas rondas acontecem para os atletas que querem voltar a fazer, no sentido de melhorar o tempo)	Aqui o treinador e o atleta da seleção dão sinal aos atletas para que possam começar a fazer o percurso. Este sinal pode ser dado com o gesto de uma mão ou com um assobio, sendo que o treinador faz com um assobio.	Aqui o treinador e o atleta da seleção estão com a tarefa de fazer as filmagens de cada atleta e tirar tempos, sendo que esta tarefa se vai revessando tendo em conta a conclusão e saída dos atletas da água.	Apesar de muito menos constante, o treinador pronuncia alguns feedbacks, como são exemplos: “ <i>Agora para cá</i> ” “ <i>Já, já</i> ” “ <i>Isso</i> ”	Bastante assertiva, focada, atenta, motivacional e de incentivo. Importante salientar que vai trocando informações com o atleta da seleção, no sentido de perceber o que se pode fazer de maneira diferente, a forma como ele executa, o que deve ser feito. Muito na base de pedir explicações e refletir.
17:00h	Acaba o treino (Os atletas arrumam o material e o treinador dá algumas informações relevantes. Os atletas que quiserem vão pelo rio até ao clube, os que quiserem vão a pé)				
Observações: -O treino vai ser conduzido por 1 atleta do clube que está na seleção nacional a treinar. -O treinador B também vai fazer o treino e, por isso, faz os aquecimentos e os exercícios com os atletas.					

Grelha de Observação do 1º Treino do Treinador C

Data 25/03/2019

Hora 18:00

Local Clube E

Duração do treino 1 hora

Recurso(s) materiais Bolas, coletes e apito.

Treinador	Idade	Modalidade	Experiência (Anos)	Nº de atletas do grupo/turma	Sexo dos atletas	Prática da modalidade pelos atletas (Anos)	Prática da modalidade dos atletas com este treinador (Anos)	Atleta (Anos)
Treinador C	26 anos	Futebol	4 anos (Começa com 22 anos)	12 (Neste treino)	Masculino	4 anos (Média)	2 anos	4 anos (Média)

Tempo (Horas e Minutos)	Atividades/Tarefas (Designação e Descrição)	Estratégias de comunicação utilizadas (Como comunica a tarefa)	Metodologias de ensino utilizadas (Como ensina e explica a tarefa)	Feedback e acompanhamento (Muito Freqüente a Nunca) (Tipo e exemplos)	Postura adotada (Comportamentos e Atitudes)
17:30h (36 minutos)	Antes do treino (Os atletas chegam ao treino antes da hora de início do mesmo para brincarem com a bola, isto permite dar tempo a todos os atletas chegarem ao treino e proporcionar e incentivar a prática de exercício físico, ao mesmo tempo que se divertem, sendo como um acordo entre o treinador e a equipa)				Desde logo o treinador está muito comprometido com os atletas, participa nas brincadeiras com eles, mantém uma postura calma, inclusiva, serena e empática. De notar que todos os atletas cumprimentam o treinador quando chegam ao campo.
18:06h (6 minutos)	Informações iniciais (O treinador dá início ao treino e pede para que todos os jogadores pousem as bolas e se reúnam, sentados, perto do banco) (O treinador discursa antes do treino para os jogadores, no sentido de explicar, exceccionalmente, a minha presença no treino, os objetivos para o próximo jogo e qual vai ser o treino de hoje)	Ao sinal do apito e de forma falada, localizando-se sentado, em frente aos jogadores. “Junta cá” “Olhem lá a coboiada” “Olha aí” “Vamos lá ouvir o que eu tenho para dizer?” “Vamos lá conversar um bocadinho antes de dar início ao treino” “Pode ser?”			Calma, serena, assertiva, direta, empática, explicativa, preocupado em que percebam os objetivos, motivador e com capacidade de prender a atenção dos atletas.
Nota: Antes do treinador iniciar o seu discurso, vários jogadores abordam-no no sentido de perceber se este tinha ganhado ou não o seu jogo enquanto atleta, e um dos atletas diz “Claro que ganhou e até marcou um golo”.					
Nota: Durante a explicação acerca da minha presença nos treinos e jogos da equipa, um atleta questiona “O que é que a Psicologia tem a ver com o futebol?”, ao que o treinador responde, explicando que muitas áreas influenciam o futebol, como é exemplo da nutrição, da medicina e também da psicologia “Por exemplo, ainda agora recebi o texto que o X fez e a primeira frase era precisamente o que é que ele achava que tinha de melhorar, e isso tem a ver com a nossa cabeça, por isso tem tudo a ver com psicologia”.					
18:11h (1 minuto)	Treino dos guarda-redes (Os guarda-redes da equipa já foram para o seu treino de segundas e terças-feiras dedicado, exclusivamente, ao âmbito de guarda-redes. Quando regressam ao campo, integram as equipas e os exercícios)				
18:12h (18 minutos)	Exercícios de técnica e força (enquanto os guarda-redes foram fazer exercícios somente no seu âmbito) Exercícios, como são exemplo: <u>Passé e receção</u> <u>Passé e receção (passé mais longo)</u>	Ao sinal do apito, de forma falada e localizado numa das frentes do exercício.	Vai dizendo o nome dos exercícios que quer que façam, explica, de forma detalhada, todos os pormenores inerentes a cada um desses exercícios, e, à medida que os jogadores os executam, vai corrigindo coletivamente ou individualmente, tendo em conta os seus objetivos.	++++ ++++ ++++ (116x) <div>Média de 6 feedbacks/minuto</div> Mais coletivo, menos individual, contido muito constante. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional.	Calma, serena, assertiva, direta, empática, explicativa, preocupado em que percebam os objetivos, motivador, incentiva.

	<p><u>Pé coquinho até ao fundo do campo</u> <u>Bola no ar</u></p> <p><u>Corrida lenta e, som do apito, mais rápida</u></p> <p>(os atletas fazem pares e, com uma bola ou sem, fazem o exercício que o treinador pede)</p>			<p>“Sempre no chão” “Só quero ouvir o barulho da bola” “Afastem-se mais” “X, dentro das linhas brancas” “Já estamos a treinar” “Vamos lá” “Oupa” “Passe no ar, a receção é no chão” “Bora” “Tens de fazer isso melhor” “Receção no chão, X” “Não quero aldrabices” “Bora” “O objetivo é chegar ao fundo com qualidade”</p> <p>“Só troca quando eu mandar” “Salta lá para cima” “É para atacar a bola” “X, sem aldrabices” “Ataquem a bola com a testa de frente” “Levanta-me esse cabedal”</p> <p>“Chega lá” “Bora” “Bola a andar” “Deem velocidade ao exercício de treino” “Bola a andar” “Bora” “Já devia de estar a andar a bola”</p> <p>“Bola a andar” “Qualidade na receção e no passe”</p> <p>“Agora vais tu à frente” “É o acelera e desacelera” “É lento, quando é lento é para recuperar” “É até à linha”</p>	<p>Responde a dúvidas que vão surgindo.</p> <p>Vai andando pelos atletas a dar feedback individual.</p> <p>Anda sempre no meio dos atletas a dar feedback muito constante.</p> <p>Muito comunicativo, muito comprometido, muito incluído com os atletas.</p> <p>Utiliza o apito para sinalizar a passagem de exercício para exercício.</p>
18:30h (5 minutos)	<p>Término dos exercícios</p> <p>(Os exercícios terminam, o treinador deixa os atletas descansarem uns minutinhos, beberem água e reunirem, sentados em frente ao banco, para fazerem equipas. De ressaltar que estas equipas são feitas pelo próprio treinador)</p>	<p>Ao sinal do apito e de forma falada, localizando-se sentado, em frente aos jogadores. “Depois junta cá para fazer equipas” “Senta aí para fazer equipas”</p>	<p>Vai dizendo o nome dos jogadores que com colete e os que ficam sem colete. “Com colete, sem colete”</p>		<p>Calma, serena, assertiva, direta, empática, explicativa, preocupado em que percebam os objetivos, motivador.</p>
18:35h (11 minutos)	<p>Jogo</p> <p>(Este jogo vai ser dividido em duas partes, em que as equipas trocam de lado de campo e trocam de bola, uma vez que a 1ª parte do jogo vai ser jogada com uma bola com menores dimensões e a 2ª parte com uma bola “normal”. Este fator deve-se ao facto de o treinador querer dificultar mais o exercício de jogo, sendo que, com uma bola de dimensões mais pequenas, torna-se mais difícil jogar, o que irá possibilitar melhores jogadas com a bola “normal”)</p>	<p>Ao sinal do apito e de forma falada, localizando-se no meio dos jogadores. “Quero ver quem ganha isto”</p>		<p>+++++</p> <p>+++++</p> <p>(49x)</p> <p>Média de 4 feedbacks/minuto</p> <p>Feedback tanto coletivo como individual, contudo nesta 1ª parte do jogo não intervem muito, deixa correr de forma livre, apesar de algumas vezes dar feedback.</p>	<p>Calma, serena, assertiva, direta, empática, explicativa, preocupado em que percebam os objetivos, motivador, incentiva, tom de voz médio, anda pelo campo, explica, fala, atenta, concentrada, comprometido, bastante próximo dos jogadores.</p>

				Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional. <i>"Não saias da baliza, X"</i> <i>"Bora"</i> <i>"Agarra a bola, X"</i> <i>"Boa defesa"</i> <i>"Põe no chão"</i> <i>"Anda, X"</i> <i>"Boa defesa"</i> <i>"Bom golo"</i> <i>"Golo"</i> <i>"No chão"</i>	
18:46h (15 minutos)	Jogo (Trocam de lado de campo e de bola)	Ao sinal do apito e de forma falada, localizando-se no meio dos jogadores.		++++ ++++ (79x) <div>Média de 5 feedbacks/minuto</div> Feedback tanto coletivo como individual, contudo nesta 2ª parte do jogo é mais constante. Feedback técnico, de correção, de incentivo e motivacional. <i>"Tabela"</i> <i>"Joga, joga"</i> <i>"Golo"</i> <i>"Os defesas têm de subir, não quero que fiquem atrás dos guarda-redes"</i> <i>"Bola no meio"</i> <i>"Bem jogada"</i> <i>"Apertem"</i> <i>"Não deixem jogar"</i> <i>"Rouba, rouba"</i> <i>"Muito bem"</i> <i>"Muito equilibrado"</i> <i>"7 minutos para acabar"</i> <i>"É nesse passe, X"</i> <i>"Anda dar apoio"</i> <i>"Não metas os braços para fazeres falta"</i> <i>"Boa, X"</i> <i>"Tens de ser mais rápido a virar"</i> <i>"No chão"</i> <i>"Isso, isso"</i> <i>"Falem um com o outro, foram os dois à bola e são os dois da mesma equipa"</i>	Calma, serena, assertiva, direta, empática, explicativa, preocupado em que percebam os objetivos, motivador, incentiva, tom de voz médio, anda pelo campo, explica, fala, atenta, concentrada, comprometido, bastante próximo dos jogadores.
19:01h	Término do jogo e do treino (Espalham-se por uma das laterais do campo e o treino termina com uma corrida de um lado ao outro do campo na maior intensidade)	Ao sinal do apito termina o jogo e de forma falada termina o treino com uma corrida. <i>"Até ao fim"</i> <i>"Quem tem colete deixa o colete aqui"</i>			Calma, serena, assertiva.
Nota: No final do treino dá feedback individual a um atleta, apoiando-se sobre o seu corpo <i>"Estás a ver, é assim que deve ser para sábado"</i> .					
Observações: -O treino à segunda-feira é feito, em conjunto, com a outra equipa sub10. -Alguns pais assistem ao treino dos filhos (na bancada). -O treinador pede, de vez em quando, alguns trabalhos aos atletas, como é exemplo de uma reflexão sobre os objetivos de cada atleta, o jogo mais difícil que tiveram de enfrentar, as expectativas, entre outros aspetos - <i>"Não peço sempre isto, mas acho que é importante para eles refletirem"</i> . -Os guarda-redes da equipa têm por norma fazer, no início de cada treino dos dias de segunda e terça-feira, um treino mais específico do seu âmbito.					

Grelha de Observação do 1º Treino do Treinador D

Data 07/04/2019

Hora 10:00

Local Clube C

Duração do treino 1 hora

Recurso(s) materiais Canoas e pás, Kayak e pagaia, equipamento individual (colete, capacete, impermeável,...)

Treinador	Idade	Modalidade	Experiência (Anos)	Nº de atletas do grupo/turma	Sexo dos atletas	Prática da modalidade pelos atletas (Anos)	Prática da modalidade dos atletas com este treinador (Anos)	Atleta (Anos)
Treinador D	40 anos	Canoagem	23 anos (Começa com 17 anos)	3 (Neste treino)	Misto (Masculino e Feminino)	10 anos (Média)	3 anos	10 anos (Média)

Tempo (Horas e Minutos)	Atividades/Tarefas (Designação e Descrição)	Estratégias de comunicação utilizadas (Como comunica a tarefa)	Metodologias de ensino utilizadas (Como ensina e explica a tarefa)	Feedback e acompanhamento (Muito Frequente a Nunca) (Tipo e exemplos)	Postura adotada (Comportamentos e Atitudes)
09:55h (23 minutos)	<p>Antes de dar início ao treino (O treinador tem 2 atletas para fazer o treino e então deixa serem eles a decidir qual será o tipo de treino) “Vamos à água?”</p> <p>(Os atletas expressam a opinião de ambos quererem fazer treino de técnica e o treinador enfatiza a escolha tomada)</p> <p>(Vão equipar e tiram todo o material necessário para fora do clube, incluindo kayaks, pás, canoas e pagaia. Entretanto chega outro atleta que também vai treinar)</p> <p>(Deslocam-se, a pé e pela beira do rio, para a zona onde o treino vai ser realizado)</p>	<p>De forma falada, localizado no meio dos atletas, dentro do clube e com hipóteses de escolha. “Querem fazer descidas com stops ou técnica?”</p> <p>“O X está a começar por isso é melhor técnica e a X já acabou o campeonato, por isso”</p>			Bastante disponível, atencioso, de encontro aos gostos e preferências dos atletas, atento e sereno.
10:18h (5 minutos)	<p>Aquecimento fora de água</p> <p>(O treinador pede para fazerem uma roda e começam a aquecer com sua orientação) “Braços esticados, frente e trás” “Agora alternados”</p> <p>Nota: Neste exercício de braços alternados, um atleta não consegue executá-lo e, então, o treinador para o aquecimento e ajuda o atleta a perceber e fazer.</p> <p>(Posteriormente, cada um dos atletas dá um exercício de aquecimento para que todos façam)</p> <p>NOTA: O treinador também faz o aquecimento com os atletas, sendo que também vai fazer o treino com eles.</p>	<p>De forma falada e localizado numa roda, perto dos atletas, como se de um deles se tratasse.</p> <p>O treinador explica de forma falada e, posteriormente, exemplifica moldando o corpo do atleta. “Olha para mim”</p>	Exemplifica com auxílio do corpo do atleta. “Assim”		Bastante disponível, atencioso, de encontro aos gostos e preferências dos atletas, atento e sereno.
10:23h (7 minutos)	<p>Acaba o aquecimento fora de água</p> <p>(Acaba o aquecimento fora de água e os atletas, juntamente com o treinador, vão ver a pista e o rio. Formam pares – 2:2 – para executar o treino técnico, sendo que estes pares foram decididos pelo treinador, juntando um atleta melhor com um atleta com mais dificuldades)</p> <p>(Posteriormente de estarem formados os pares e de terem observado o percurso e o rio, começam a decidir, entre pares e fora de água, o que é que vão fazer, sendo que se trata de um treino em que o percurso é mais reduzido e em modo <i>loop</i> para que se treine a técnica de forma consistente)</p>	<p>O treinador deixa que todos observem o percurso e o rio e apenas forma os pares. “X ficas com a Y e eu fico com o Z”</p>			Bastante disponível, atencioso, de encontro aos gostos e preferências dos atletas, atento e sereno.

10:30h (5 minutos)	Aquecimento dentro de água (O treinador e os atletas espalham-se pelo rio e fazem exercícios de aquecimento dentro de água) “Circular” “De um lado, do outro lado”	De forma falada e localizado perto dos atletas, como se de um deles se tratasse.	Vai dizendo, em tom de voz suave, os exercícios que têm de fazer à medida que todos fazem.	+++++ (6x) Média de 1 feedback/minuto Mais coletivo, menos individual. “Vamos lá, X” “Bora” “Circular” “Mais circular”	Bastante disponível, atencioso, de encontro aos gostos e preferências dos atletas, atento e sereno. Motiva e incentiva.
Nota: A partir deste momento a minha observação passa a ser somente de um dos pares (treinador D e atleta), acompanhando-os até ao final do treino.					
10:35h (11 minutos)	Início do treino (Começam a ir para a parte do percurso onde vão começar o treino e fazem exercícios de remada contra a corrente, de um lado para o outro, em modo repetição e sempre na mesma parte do percurso e do rio)	De forma falada e localizado perto do atleta e explicando, sempre, todos os exercícios.	Para além de explicar, ainda exemplifica os exercícios que o atleta tem de fazer, ao fazer antes de cada vez que o atleta faz. Arranja numerosas formas de explicar o mesmo exercício, entre as várias repetições. De cada vez que o atleta faz, param para refletir e voltar a explicar o objetivo do exercício e, de seguida, o atleta volta a fazer.	++++++ (27x) Média de 3 feedback/minuto Feedback individual porque apenas se está a trabalhar com 1 atleta. Mais técnico e, também, motivacional. “Faz só isto” “Para cá” “Não está mau, mas tens de fazer com mais calma” “Agora daqui para ali” “Se inclinares a pá, és mais rápido” “Olha” “Para aqui, oupa” “Isso, isso, sempre, sempre” “Oupa, oupa” “Quando vens para aqui, fazes mais daqui, certo?” “Percebeste?” “Atrás de mim” “Para a frente” “Mais uma vez, ok?” “Se fizeres isto, ele vai descair logo, não podes” “Boa”	Bastante disponível, atencioso, de encontro aos gostos e preferências dos atletas, atento e sereno. Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com o atleta. Muito atento, concentrado e ponderado para conseguir dar um bom feedback ao atleta.
Nota: O outro par de atletas está noutra parte do percurso e do rio com toda a liberdade na orientação e comando do treino, sendo que um deles é um atleta da seleção e, por isso, com bastante experiência e conhecimentos a partilhar.					
10:46h (10 minutos)	Deslocam-se para outra parte do rio (Começam a ir para outra parte do percurso, mais abaixo, que tem mais corrente e, deste modo, torna os exercícios mais difíceis, continuando a fazer exercícios de remada contra a corrente, em modo repetição e sempre na mesma parte do percurso e do rio)	De forma falada e localizado perto do atleta e explicando, sempre, todos os exercícios.	Para além de explicar, ainda exemplifica os exercícios que o atleta tem de fazer, ao fazer antes de cada vez que o atleta faz. Arranja numerosas formas de explicar o mesmo exercício, entre as várias repetições. De cada vez que o atleta faz, param para refletir e voltar a explicar o objetivo do exercício e, de seguida, o atleta volta a fazer.	++++++ (36x) Média de 3 feedback/minuto Feedback individual porque apenas se está a trabalhar com 1 atleta. Mais técnico e, também, motivacional. “Aqui tem mais corrente” “Olha” “Olha aqui, de frente, de trás” “Entra, entra” “Percebeste?” “Isso” “Circular” “Não foi mau”	Bastante disponível, atencioso, de encontro aos gostos e preferências dos atletas, atento e sereno. Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com o atleta. Muito atento, concentrado e ponderado para conseguir dar um bom feedback ao atleta. Exemplifica devagar como se faz o exercício, de um lado para o outro.
Nota: Como é um treino de técnica e de pares, é algo muito individualizado e de apoio mútuo, entre ambos, que faz com que todo o feedback seja muito entre ambos, incluindo técnico, de correção e motivacional.					

10:56h (11 minutos)	Deslocam-se para outra parte do rio (Começam a ir para outra parte do percurso, mais abaixo, que tem mais corrente e, deste modo, torna os exercícios mais difíceis, continuando a fazer exercícios de remada contra a corrente, em modo repetição e sempre na mesma parte do percurso e do rio)	De forma falada e localizado perto do atleta e explicando, sempre, todos os exercícios.	Para além de explicar, ainda exemplifica os exercícios que o atleta tem de fazer, ao fazer antes de cada vez que o atleta faz. Arranja numerosas formas de explicar o mesmo exercício, entre as várias repetições. De cada vez que o atleta faz, param para refletir e voltar a explicar o objetivo do exercício e, de seguida, o atleta volta a fazer.	+++++ (42x) Média de 3 feedback/minuto Feedback individual porque apenas se está a trabalhar com 1 atleta. Mais técnico e, também, motivacional. “Estás a ver?” “Sais e depois vais por cima” “De baixo para cima” “Mais para o lado” “Isso” “Mais uma vez” “Na parte de baixo da onda” “Isso”	Bastante disponível, atencioso, de encontro aos gostos e preferências dos atletas, atento e sereno. Motiva, incentiva, completamente incluído e penetrado com o atleta. Muito atento, concentrado e ponderado para conseguir dar um bom feedback ao atleta.
11:07h (10 minutos)	Antes do término do treino (Vão acabar o treino a fazer uma pista completa, pelo que saem da água e voltam a entrar no início da pista)				
11:17h	Término do treino (Acaba o treino, saem da água, vão para o clube e arrumam todo o material utilizado)				
Observações: -O treinador D também vai fazer o treino e, por isso, faz os aquecimentos e os exercícios com os atletas. -Este treino apenas foi dado por 1 treinador do clube – treinador D.					

Apêndice C – Carreira-Gráfica dos participantes do estudo

Data 08/02/2019

Treinador Treinador A

Modalidade(s) Futebol

Natação	Natação Futebol de 11, <i>Escolinhas</i> (sem competição)	Futebol de 11, Clube A, <i>Escolinhas</i> (sem competição) <i>Infantis Iniciados</i>	Volleyball (com duração de 3 meses, no fim da época de futebol)	Futebol de 11, Clube A, <i>Juvenis Juniores</i> (1º ano)	Futebol de 11, Clube C, <i>Juniores</i> (2º ano)	Futebol de 11, Clube D, <i>Seniores</i>	Futebol de 11, equipa B do Clube A, <i>Seniores</i>	Futebol de 11, Clube D, <i>Seniores</i>	Futebol de 11, Clube D, <i>Seniores</i>	Futebol de 11, Clube D, <i>Seniores</i>	Futebol de 11, Clube D, <i>Seniores</i>	Futebol de 11, Clube E, <i>Seniores</i>	Percursos desportivos	ATLETA
1. Competências físicas e técnicas “O facto de fazer exercício, por si (...) mesmo ao nível da saúde”. 2. Construir confiança “Companheirismo, eu querer que tu ganches a sério”.	1. Competências físicas e técnicas “O facto de fazer exercício, por si (...) mesmo ao nível da saúde”; “A resistência”. 2. Adaptabilidade “A natação é um desporto muito individual (...) no futebol tens que obrigatoriamente jogar com outras pessoas”.	1. Competências físicas e técnicas “Em termos físicos (...) velocidade”; “Capacidades motoras”. 2. Competências psicológicas “Maturidade (...) nós crescemos mais”. 3. Construir confiança “Senti falta da natação (...) quando as pessoas gostavam (...) gostavam mesmo”.	1. Competências físicas e técnicas “Nível de impulsão (...) a capacidade que tu tens para saltar”; “Minha capacidade física, nível cardiovascular”. 2. Competências sociais e contextuais “Social (...) a relação”.	1. Competências físicas “Problemas a nível de rendimento físico”. 2. Competências sociais e contextuais “Dificuldade em jogar porque o grupo não me passava a bola”; “Eles nem me queriam no balneário”. 3. Adaptabilidade e Iniciativa “Tive de me esforçar o dobro na relação humana”. 4. Contribuição para o sucesso da equipa “Tinha que fazer a diferença no jogo”.	1. Competências técnicas “Eu era mais rápido, tinha melhor posicionamento, era melhor tecnicamente”. 2. Adaptabilidade “Moldar um bocadinho aos outros”; “Tive de me esforçar para me integrar”.	1. Competências físicas “Fisicamente desenvolvi muito (...) velocidade e <i>drible</i> (finta)”. 2. Contribuição para o sucesso da equipa “O facto de me sentir mais seguro (...) libertar-me mais”. 3. Construir confiança “O espírito de equipa (...) foi muito forte”.	1. Competências psicológicas “Resiliência e persistência”. 2. Iniciativa e Adaptabilidade “Tinhas de te desenrascar mais”; “Voltar a integrar (...) a parte social aí foi muito complicada”.	1. Competências físicas e técnicas “Voltei a ganhar capacidades físicas antigas”; “A capacidade técnica já estava melhor”. 2. Competências psicológicas “Estava motivado, mas não estava confiante”; “Tínhamos um nível de superação diferente (...) em que cada um procurava superar uns aos outros”.	1. Competências físicas “Voltar a ganhar tudo outra vez (...) competências físicas”. 2. Liderança e Iniciativa “Já eramos os mais velhos no balneário (...) liderança (...) não era o líder, mas parecia que tinha outra obrigação (...) sentia-me na obrigação, eu e os meus colegas, às vezes de fazermos e de propormos”. “Ser um bocadinho mais responsáveis com eles”.	1. Construir confiança “Criamos esse tal espírito de grupo”; “Ano muito bom de união, interagida”. 2. Competências psicológicas “Espírito de sacrifício, um bocadinho de resiliência, persistir”; “Superação”. 3. Competências profissionais “Já era treinador (...) via as coisas com outros olhos”.	1. Competências psicológicas “Persistência”. 2. Gerir trabalho “Egocentrismo (...) comecei a pensar um bocadinho mais em mim”. Nota: Paragem por lesão física, desde dezembro de 2018.	1. Adaptabilidade “Aprendi a parte social”. Nota: Paragem por lesão física, desde dezembro de 2018.	Competências desenvolvidas	
	Natação: Atleta Amador		Futebol: Atleta de Formação					Futebol: Sénior Distrital	Futebol: Atleta Sénior			Futebol: Sénior Regional		
5-7	7	7-13	14	15-17	18	19	20	21-22		24	25	26	27	IDADE
								21-22	23					
						Treinador Adjunto, equipa sem competição (com duração de 1 mês, no final da época de futebol)	Treinador Principal, 1 equipa sem competição, Clube F	Treinador Principal, 1 equipa dos 6 anos, Clube A (com encontros) Treinador Adjunto (2 equipa, do clube A, dos 5 e 7 anos)	Treinador Principal, 1 equipa sub12, Clube A (equipa de competição, futebol de 7)	Treinador Principal, 1 equipa sub12, Clube A (equipa de competição, futebol de 7) Treinador Adjunto, 1 equipa Iniciados (futebol 11)	Treinador Principal, 1 equipa sub14, iniciados, Clube A (futebol de 11)	Treinador Principal, 1 equipa sub15, iniciados, Clube A (futebol de 11)	Percursos desportivos	TREINADOR
						1. Comunicação “Sim, comunicar”. 2. Planeamento e organização “De organização”. 3. Liderança “Capacidades que um líder tinha que ter”. 4. Construir uma equipa de sucesso “Gostava dos miúdos e gostava de transmitir as coisas aos mais novo”.	1. Comunicação “Comunicação, sem dúvida”. 2. Liderança “Liderança”. 3. Adaptabilidade “A forma de saber lidar com eles”.	1. Comunicação “Comunicação, ainda mais, a comunicação”. 2. Competências técnicas “A nível de perceção de jogo, perceber como é que estávamos, como é que não estávamos”. 3. Competências psicológicas “Muito mais motivado”. 4. Liderança “Capacidades de liderança (...) tive de ter um impulso na equipa”.	1. Comunicação “Aperfeiçoei, ainda mais, a comunicação”. 2. Competências técnicas “O meu maior entrave foi mesmo a comunicação”; “Tinha de planear o que ia dizer”. 3. Competências psicológicas “No início estava muito motivado”. 4. Iniciativa e Inovação “Procurei superar-me (...) coisas novas”; “Tens que achar formas”. 5. Competências técnicas “Já tinha uma boa base de exercícios”.	1. Comunicação “Muita mais formação devido à evolução dos jogadores”. 2. Liderança “Aprendi capacidades de liderança”; “Formas de interagir, formas de estar, coisas a dizer”. 3. Adaptabilidade “Adaptabilidade (...) treinava uns para depois ir para os outros”. 4. Controlo emocional “Apercebi-me inconscientemente desse controlo emocional”.	1. Padrões de trabalho “Já conheci vários treinadores (...) vêm com umas manhas de uns e de outros”. 2. Aprendizagem contínua “Formação”. 3. Comunicação “Eles já não são tão pequenos, é muito mais difícil de comunicar com eles”. 4. Competências técnicas “Capacidades de treino (...) formas de dar treino, metodologias (...) processo de treino”. 5. Iniciativa “Observação de jogo, comecei a filmar os meus jogos”. 6. Adaptabilidade “Esta equipa não conseguia jogar se eu berrasse muito”; “Não era um berra (...) em um incentivo”.	1. Construir confiança “Espírito de equipa, coesão, espírito de sacrifício e união”. 2. Controlo emocional “Estou sempre controlado, mas descontroldei-me num jogo (...) não o devia de ter feito”.	Competências desenvolvidas	

Andebol	Andebol Canoagem, Clube A, Slalom Kayak (K1) <i>Cadete</i>	Canoagem, Clube A, Slalom Kayak (K1)			Canoagem, Clube A, estágios da seleção nacional, Slalom Kayak (K1) <i>Seniores</i>	Canoagem, Clube B, Slalom Kayak (K1) <i>Seniores</i>	Sem atividade desportiva	Canoagem, Clube B, Slalom Kayak (K1) <i>Seniores</i>	Canoagem, Clube B, Slalom e Águas Bravas Kayak (K1) <i>Seniores</i>	Canoagem, Clube B, Águas Bravas <i>Seniores</i>	Canoagem, Clube B, Slalom e Águas Bravas Kayak (K1) <i>Seniores</i>	Percurso desportivo	
		<i>Cadete</i> (14 aos 16)	<i>Juniões</i> (16 aos 18)	<i>Seniores</i> (18 aos X)									
<p>1. Construir confiança “Trabalho em equipa”.</p> <p>2. Competências físicas “Sem contar com a capacidade física e essas coisas todas (...) ainda por cima era gordinho e comecei a ficar mais magro”.</p> <p>3. Competências sociais e contextuais “Di vertia-me imenso a jogar”.</p> <p>4. Alinhar o desempenho ao sucesso “Quando comecei a fazer desporto, comecei a ver que gosto, que me empenhava (...) que tinha gosto em ser bom”.</p>	<p>1. Adaptabilidade “É completamente diferente de tudo”.</p> <p>2. Competências físicas e técnicas “Andas na água... a destreza”; “Ser cada vez mais rápido”.</p> <p>3. Desafio e Inovação “O desafio... é um desporto muito desafiante”; “Este constante desafio (...) de fazer coisas cada vez mais difíceis”.</p>	<p>1. Competências físicas e técnicas “Aprender a navegar”; “É aquela coisa de tentativa-erro”; “Chamamos-lhe a nomenclatura”; “O que tens de fazer teoricamente”.</p> <p>2. Adaptabilidade “É aquela fase de base (...) claramente que estás na base da pirâmide quase”.</p>	<p>1. Competências físicas e técnicas “Capacidade física”; “Destreza técnica”; “Cimentar muita técnica”; “Fisicamente começa a ficar muito forte”.</p> <p>2. Competição “Vontade competitiva”.</p> <p>3. Energia “Tens muita energia disponível”.</p> <p>4. Aprendizagem contínua “Vais sendo sempre melhor canoísta”.</p>	<p>1. Planeamento e Organização “Foi um trabalho muito metódico”.</p> <p>2. Competição “Gosto muito da competição”.</p> <p>3. Desafio e Inovação “Com pistas que nós não estávamos habituados a treinar, ou seja, o desafio era mesmo muito”.</p> <p>4. Acompanhamento “Estar uma pessoa a treinar-nos, a dar-nos <i>feedbacks</i>”.</p> <p>5. Adaptabilidade e iniciativa “O obrigar a... estamos a falar de ir para fora (...) a desenrascas-te”.</p> <p>6. Construir confiança “Aos poucos dá-te uma confiança e uma bagagem muito boa”.</p>	<p>1. Gestão de conflitos “Vinha de uma fase em que treinava muito, e com esta coisa toda, deixei de treinar (...) se isso é possível desaprendi”; “Aquilo aconteceu de uma maneira que eu fiquei tão chateado com a canoagem que mudei”.</p>		<p>1. Competição “Deu-me aquela vontade de competir enorme”.</p> <p>2. Competências físicas, técnicas e profissionais “Foi difícil e, ao mesmo tempo, bom”; “O desporto tinha evoluído bastante, em termos técnicos e mesmo o material”; “Começar a treinar foi difícil, ver toda a gente a andar”; “Capacidade técnica e alteração do desporto”.</p> <p>3. Competências psicológicas “E depois sai de uma fase em que estava a remar bem para passar a ser dos últimos”.</p>	<p>1. Tomada de risco “Muito mais vício”; “A adrenalina, completamente diferente”.</p> <p>2. Competências físicas e técnicas “Eu tinha uma base de slalom, pensava que era tudo muito linear (...) e parece que estás a aprender a remar de novo”; “Em termos técnicos são desportos diferentes (...) os barcos são diferentes, o material é diferente”.</p> <p>3. Competências sociais e contextuais “O convívio é diferente, não há a parte de competição (...) é uma cena muito mais zen”.</p> <p>4. Concentração “Focado, concentrado”; “Estar mesmo ciente que tem de correr tudo bem”.</p>	<p>1. Tomada de risco “É o prazer que me dava e dá fazer”; “Nas águas bravas não, mexe mesmo muito com os teus medos”; “O perigo”.</p> <p>2. Competências físicas e técnicas “Competências diferentes, obriga-te a uma leitura de rio muito mais ativa”.</p>	<p>1. Desafio e Inovação “Voltou à mesma ao desafio”; “Eu acho que gosto é mesmo desse desafio e de não conseguir fazer as coisas”.</p> <p>2. Competências físicas e técnicas “Estou a aprender competências novas, parece que estou a aprender coisas novas”.</p> <p><i>Nota:</i> Competências com foco maior no Slalom, sendo que as Águas Bravas abrandaram devido à seca sentida nos últimos 3 anos, em Portugal.</p>	Competências desenvolvidas	ATLETA	
	Andebol: Atleta Amador Iniciado	Canoagem Cadete	Canoagem Júnior				Canoagem Sénior						
12-13	14	15-19			19-23	24	25	28-31	30-31	32-34	35-36	IDADE	
								Treinador, Clube B, Slalom (único treinador do clube, com cerca de 6/7 atletas)	Sem exercer a função de treinador		Treinador, Clube B, Slalom (2 treinadores do clube, com cerca de 13/14 atletas)	Percurso desportivo	
								<p>1. Gestão de conflitos “Foi aquela fase em que estás a começar (...) como atleta (...) e, ao mesmo tempo, tinhas aquele trabalho de treinador”.</p> <p>2. Comunicação “Como falar com as pessoas”; “Fazer perceber a alguém o erro que está a cometer (...) não é muito fácil”;</p> <p>“Saber explicar”;</p> <p>“Uma palavra diferente”.</p> <p>3. Adaptabilidade “Adequar aos conhecimentos que ele tem técnicos”;</p> <p>“Em tu veres quem tens à frente e adequares a forma de falar, mas isso vem com a adaptação”.</p> <p>4. Liderança “Liderar, sim (...) eu como era mais velho e tinha mais experiência, isso vem quase por acaso”.</p> <p>5. Responsabilidade e Delegação “Já que estou responsável e que temos de fazer as coisas, delego”.</p>			<p>1. Competências psicológicas “Autoconsciência de treinador”.</p> <p>2. Concentração “Deixa-me muito mais focado para treinar”.</p> <p>3. Gestão de trabalho “Se eu tiver de abdicar do meu treino (...) agora não tenho problemas nenhuns”.</p>	Competências desenvolvidas	TREINADOR

Futebol de 11, <i>Escolinhas</i> (sem competição)	Futebol de 11, Clube A <i>Infantis</i>	Futebol de 11, Clube B <i>Iniciados</i>	Futebol de 11, Clube C <i>Juvenis</i>	Futebol de 11, Clube C <i>Juniiores</i> (1º ano de júnior)	Futebol de 11, Clube D <i>Juniiores</i> (2º ano de júnior <i>Campeonato Nacional de juniores, 1ª divisão</i>)	Futebol de 11, Clube E <i>Seniores</i>	Futebol de 11, Clube F <i>Seniores</i>	Futebol de 11, Clube G <i>Seniores</i>	Percurso desportivo	ATLETA	
1. Competências técnicas “A parte, se calhar mais técnica, do jogo”.	1. Adaptabilidade “Lidar com um clube já maior (...) digamos que já era mais a sério”.	1. Adaptabilidade “Equipa nova”.	1. Adaptabilidade “A diferença digamos de estatuto social (...) de um clube pra o outro (...) eram grupos diferentes (...) ali eram miúdos mais humildes (...) não tinham acesso a tantas coisas”.	1. Adaptabilidade e Inovação “Foi um ano também de experiências (...) de ida a torneios ao estrangeiro”.	1. Inovação “A nível competitivo não tem nada a ver (...) nível muito superior àquele em que estava inserido”.	1. Adaptabilidade “Foi o deixar de jogar com miúdos da mesma idade (...) eu com 19 anos jogar com homens (...) de 35/30/25”.	1. Contribuição para sucesso da equipa “A nível desportivo foi muito sucesso (...) em termos do clube, dos resultados”;	1. Contribuição para sucesso da equipa “A nível desportivo foi muito sucesso (...) em termos do clube, dos resultados”;	Competições desportivas		
2. Competências sociais e contextuais “O relacionamento, foi a primeira vez que me comecei a relacionar mais com o aspeto mais grupal, de equipa”.	2. Competências psicológicas “Lidar melhor (...) com o resultado de fim de semana após fim de semana”.	2. Competências físicas “Ter de evoluir (...) se calhar até é mais competências atléticas, mais altura”.	2. Competências sociais e contextuais “Boas vivências”.	2. Competências sociais e contextuais “Contexto completamente diferente, colegas de uma realidade completamente diferente”;	2. Responsabilidade “Entrada do futebol que já envolve mais dinheiro”.	2. Competências físicas “Capacidades físicas”.	2. Competências físicas “Capacidades físicas”.	2. Competências físicas “Capacidades físicas”.			IDADE
	3. Responsabilidade “No fundo aí a responsabilidade aumentou (...) uma responsabilidade relativa”.	3. Competências psicológicas “Dificuldade em lidar com (...) o insucesso (...) quando era mais novo se não jogava”.	3. Competências sociais e contextuais “A mudança dos colegas (...) como ao contexto, completamente diferente”.	3. Competências psicológicas “Viver com a dificuldade de não ganhar tantas vezes porque o nível era bastante superior”.	3. Competências psicológicas “Tive de crescer muito (...) foi o ano em que tive mais dificuldades me jogar (...) era o mais novo e (...) o treinador acaba por optar por jogadores mais experientes (...) lidar com o insucesso de não jogar”.	3. Competências sociais e contextuais “Lidar com jogadores mais experientes”.	3. Aprendizagem contínua “Vai crescendo dos 20 para os 26 (...) tem vindo a crescer tudo”.	3. Aprendizagem contínua “Vai crescendo dos 20 para os 26 (...) tem vindo a crescer tudo”.		PERCURSO DESPORTIVO	
	4. Competências sociais “Aí também é diversão (...) tem que haver diversão nessa idade”.			4. Aprendizagem contínua “Acho que me fez evoluir muito como jogador (...) como jogador e como pessoa”.	4. Competências psicológicas “Tive de crescer muito (...) foi o ano em que tive mais dificuldades me jogar (...) era o mais novo e (...) o treinador acaba por optar por jogadores mais experientes (...) lidar com o insucesso de não jogar”.	4. Competências contextuais “Aqui um clube mais rural, digamos assim”.	4. Competências contextuais “Aqui um clube mais rural, digamos assim”.	4. Competências contextuais “E depois passo para um clube mais (...) profissional”.	TREENADOR		
7-8	9-12	13-15	16-17	18	19	19-20	20-24	24-26			PERCURSO DESPORTIVO
							22	23-24		25-26	
							Treinador Adjunto, sub11, clube E (ano de estágio da faculdade)	Treinador Principal, 1 equipa sub10, sub11, clube E (equipa de competição, futebol de 7)	Treinador Principal, 1 equipa sub10, clube E (equipa de competição, futebol de 7)	Competições desportivas	
							1. Coaching e Acompanhamento “Tive a sorte de ter um treinador (...) que eu considero bastante bom (...) a forma como ele lidava com os miúdos, o tipo de exercícios que fazia (...) eu aprendia por aquilo que ele ia fazendo no treino, aquilo que ele ia falando, os feedbacks que ia dando, os exercícios que ia fazendo (...) explicava ou pedia opinião”.	1. Liderança “A ser mais eu a decidir (...) começo a ser eu a ter de decidir”.	1. Construir uma equipa de sucesso “É a equipa que eu fiz mais à minha medida (...) já fui eu que escolhi mais os miúdos”;		Competições desportivas
							2. Iniciativa e Compromisso “Eu participava, ajudava em tudo”;	2. Planeamento, Organização e Iniciativa “A ter que fazer eu o meu treino”;	2. Competências técnicas “O treino também continua a evoluir muito, aquilo que vou fazendo no treino”.		
							3. Competências profissionais “Foi um estágio bastante interativo”.	3. Responsabilidade e Deveres “Mais responsabilidade (...) mais deveres também”.	3. Liderança “Acho que até me torno mais treinador”.	Competições desportivas	

Canoagem, Clube A, Águas lisas Kayak (K1) <i>Sem competição</i>	Andebol Voleibol Basquetebol Atletismo Futebol	Canoagem, Clube A, Slalom Canoa (C1) Juniores	Canoagem, Clube A, 1ª competição em canoa (C1), em Espanha Slalom Juniores	Canoagem, Clube A, Slalom Canoa (C1) Seniores <i>(embora sendo Júnior)</i>	Canoagem, Clube B, Slalom Canoa (C1) Seniores	Canoagem, Clube B, Campeonato do Mundo e Apuramento Olímpico Slalom Canoa (C1) Seniores	Sem atividade desportiva	Canoagem, Clube A, Slalom Canoa (C1) Seniores	Canoagem, Clube A, Slalom Canoa (C1) Seniores <i>(embora sendo Veterano)</i>	Canoagem, Clube C, Slalom Canoa (C1) Seniores <i>(embora sendo Veterano)</i>	Canoagem, Clube C, Slalom Canoa (C1) Veteranos	Percuro desportivo	ATLETA
1. Competências físicas e técnicas “Foi a iniciação mesmo, perceber o que era e o que tinha de fazer”; “Isto foi aprendizagem (...) a equilibrar o barco, sobretudo porque os barcos de pista eram barcos muito fininhos e era preciso ganhar equilíbrio”; “Aprender a remar”. 2. Desafio “Mas já fazíamos percursos de quilómetros, de hora e meia a remar”.	1. Competição “Sobretudo a ser competitivo”. 2. Competências físicas “Eu sempre fui um rapaz magro, a nível físico, sobretudo no andebol que havia sempre algum contacto, no basquete (...) ou seja, eu tinha de arranjar maneira de estar a combater com os outros (...) arranjar maneiras de estar ao nível dos outros atletas”. 3. Construir confiança “Trabalho de equipa (nos coletivos) que transmiti depois para o individual”.	1. Competências físicas e técnicas “Já tinha as bases e foi começar a aperfeiçoar a parte da canoa”. 2. Adaptabilidade e Inovação “Era uma coisa diferente”. 3. Desafio “Tinha mais dificuldade de ser feito e então eu gostava de dificuldades”. <div>Canoagem: Júnior</div>	1. Adaptabilidade e Inovação “Completamente nova (experiência), um rio completamente diferente”; “Realmente isto aqui é bem diferente e mais difícil”; “A sensação era completamente diferente (...) estar mais insólito, precisar de mais conforto, remar mais, estava mais alto, tinha outra visão do rio, das ondas”. 2. Desafio “É um rio bastante complicado”. 3. Competências psicológicas “Apitomei-me pela canoa, foi aquela paixão”. 4. Competências físicas e técnicas “Precisava de treinar muito mais a parte da estabilidade (...) num kayak tenho duas pás (...) na canoa já não temos essa estabilidade”.	1. Negociação “Embora sendo júnior, competi como sénior (...) para pontuar para o clube, porque eu tinha todas as hipóteses de ser campeão nacional e assim abrir hipótese do meu irmão ser campeão em júnior”. 2. Gestão de conflitos “Foi boa, mas desilusão ao mesmo tempo (...) perdi o campeonato, fiquei em 2º lugar, no sítio que eu tinha mais à vontade”. 3. Aprendizagem contínua “Que não se pode dar nada como ganhar, realmente eu era o melhor e tinha todas as hipóteses de ser campeão e no sítio que eu tinha mais à vontade foi onde eu perdi o campeonato. Por isso, não se pode dar nada como adquirido”.	1. Desafio e inovação “Entre para a equipa nacional”. 2. Acompanhamento “O meu apoio era o meu irmão, que treinávamos juntos, e ele também trocou, também veio comigo”; “Tive suporte parental”. 3. Competências psicológicas “Sentir o valor de atleta (...) como me estava a sentir um pouco deprimido como atleta e consegui demonstrar que realmente tinha valor”.	1. Gestão de conflitos “Infelizmente cortaram-nos um pouco as pernas (...) de maneira a que não pudessemos fazer sombra ao tal atleta que ele queria como principal”. 2. Iniciativa e Adaptabilidade “Tivemos de fazer uma alteração à última da hora, em vez de uma canoa de um lugar (...) iamos numa canoa de dois lugares e conseguimos o apuramento olímpico”.		1. Competição “Retomei um ano depois, porque o bichinho era mais forte. Aquela vontade de competir, de estar na água, de remar”. 2. Competências físicas e técnicas “O trabalho continuou, mais intenso se calhar até, com o passar dos anos, o trabalho foi intensificando-se”. 3. Aprendizagem contínua “Deu para fazer partilha de experiências com outros atletas (...) coisas diferentes que tinham experimentado, tanto eu como eles”. 4. Competências psicológicas “Voltou a moral, sobretudo a nível da motivação e senti que (...) ainda havia potencial que podia ser trabalhado”.	1. Competição “Eu não me senti veterano, continuei a competir como sénior (...) porque eu gosto de adrenalina, gosto de ter com quem competir e não sentia que nesse escalão que tinha competitividade à altura”. 2. Competências físicas e técnicas “Sabia que os mais novos tinham mais sangue na guelra, mas eu tentava sempre mostrar que não era por aí que eles eram melhores, tinham de o provar na água”.	1. Negociação “Foi um desafio diferente porque eu fui convidado para vir para o clube como treinador e não apenas como atleta e o 1º ano ainda competi pelo outro clube”. 2. Competências Sociais e Contextuais “Embora já conhecesse os atletas, havia aquela parte inicial de como é que eles vão reagir”.	1. Negociação “Por motivos federativos, do clube, optei por competir já como veterano (...) há ranking de veteranos que conta para o ranking de clubes (...) e optamos por competir em veterano”. 2. Adaptabilidade e Competição “Um pouco diferente (...) não há grande competição a nível de veteranos, mas a motivação continua, porque mesmo competindo no ranking de veteranos, daí depois para fazer comparação a nível de tempos (...) foi mesmo só mudar o escalão”. <div>Canoagem: Veterano</div>	Competências desenvolvidas	
11	11-15	15-16	16	17	19	20	21-22	23-34	35-36	37-39	40	IDADE	
				17-22				23-35	36-37	38	39-40		
				Monitor, Clube A, Slalom (campos de férias durante ao verão, com cerca de 20 atletas)				Treinador, Clube A, Slalom <i>Nível I de Treinador de Canoagem, em Portugal</i> (4 treinadores do clube, com cerca de 25 atletas)	Treinador, Clube C, Slalom (2 treinadores do clube, com cerca de 14 atletas)	Treinador, Clube C, Slalom <i>Nível II de Treinador de Canoagem, em Espanha</i> (2 treinadores do clube, com cerca de 14 atletas)	Treinador, Clube C, Slalom (2 treinadores do clube, com cerca de 14 atletas)	Percuro desportivo	
				1. Competências profissionais “Monitor é o que tem o mais base, sabe as coisas base”; “Comecei a dar formação”. 2. Contribuição para o sucesso da equipa “Ensinar (...) partilhar conhecimentos”. 3. Comunicação “A parte mais difícil era explicar certos exercícios (...) nós sabemos fazer os exercícios, mas às vezes o explicar é o mais complicado. Saber fazer e saber explicar às vezes não é igual nem fácil”.				1. Competências profissionais “Já com formação para exercer, já com mais valias”; “O curso de nível I é um curso mais básico, em que uma pessoa aprende as coisas base, o transmitir informação, os feedbacks”; “foi mais um aprofundar de conhecimentos, sentido da remada, onde meter a remada, onde tirar,...”; “De resto eu já tinha mais ou menos noções do que tinha de fazer (...) foi mesmo continuar o trabalho que já tinha”. 3. Responsabilidade e Delegação “Mas responsabilidades em cima”. 4. Contribuição para o sucesso da equipa “Ideias diferentes... uma coisa é uma pessoa estar a ver vídeos e analisar vídeos, outra coisa é estar com técnicos a (...) contrapor ideias para chegarmos a uma conclusão”.	1. Adaptabilidade “Foi mais a expectativa de como é que ia ser recebido, vinha de outro clube”. 2. Liderança “Eu acho que a palavra líder é a pessoa que acompanha, não aquele que se impõe, é o que demonstra como se faz, o que diz vamos fazer e leva os atletas no mesmo caminho”.	1. Competências profissionais “Em Portugal o nível II é o nível geral, li foi nível específico em águas bravas”. 2. Adaptabilidade “A dificuldade da língua, o ter de fazer tudo em espanhol”. 3. Negociação “Muitas dificuldades para fazer o curso, porque para me certificarem o nível I em Espanha estava complicado”. 4. Competências técnicas “A nível de planeamento de época desportiva (...) a nível técnico, a nível de saber explicar a parte teórica (...) nível de análise de vídeos (...) de segurança, de gestão desportiva”.	1. Aprendizagem contínua e Contribuição para o sucesso da equipa “Quando vêm os atletas da seleção (...) recolher um pouco da formação deles e pô-los a trabalhar com atletas mais novos para haver também uma troca de experiências”. 2. Gestão de trabalho “Eu acho que com a responsabilidade, temos cada vez mais de gerir tempos”.	Competências desenvolvidas	TREINADOR

Apêndice D – Quadros síntese de devolução dos dados aos participantes

Treinador A				
Processos de (auto)formação de treinadores desportivos				
<p>Formação formal</p> <p>“Enquanto atleta ajuda-nos muito nas perspetivas de jogo, em percebermos momentos de jogo, o que é que temos de fazer, movimentações e ocupações dos espaços dentro de campo. Enquanto treinador, ensina-nos a ter uma melhor visão de jogo, várias experiências pelas quais os nossos professores passaram e que nos podem ser úteis, situações de campo, como resolver. Em termos de planificação do treino, o que fazer, como, e depois uma parte teórica de fundamentos, como é que tu vais organizar, como é que vais chamar às coisas, as nomenclaturas, em que grupo é que inseres cada exercício, que exercício é que debes trabalhar, como e quando, períodos de época”.</p> <p>(Ponderação: 40%)</p> <p>Ações de formação em contexto desportivo</p> <p>“Posturas corporais dos miúdos”;</p> <p>“Condição física”;</p> <p>“Planeamento desportivo”;</p> <p>“Prevenção de lesões nos jogadores jovem e adulto”.</p>	<p>Formação informal</p> <p>“Essas são aquelas que te vão fazer crescer, que te vão formar mais que a formação académica (...) muitas vezes as coisas saem totalmente ao contrário, por causa dos resultados, por causa da disposição dos teus jogadores, porque podem não estar a passar um bom momento familiar (...) as coisas não são fixas, tu debes planear em função daquilo que é o momento, da época claro, mas mais em função daquilo que está a passar a tua equipa, os contextos pessoais dos jogadores”.</p> <p>(Ponderação: 60%)</p>	<p>Exemplos de vivências</p> <p>“Consegues perceber como é que, muitas vezes há miúdos que passam despercebidos (...) consegues perceber, muitas vezes, pelas expressões deles e pela forma como eles estão a jogar, se estão contentes se não estão, se estão descontentes”.</p> <p>Exemplos de imprevistos</p> <p>“Os jogadores a falharem aos jogos e ter de resolver na hora. Imprevistos de ter vários jogadores lesionados, ou se lesionar no último treino da convocatória e eu ter de arranjar outras opções para jogar”;</p> <p>“Tive de resolver porque tive de puxar alguém que não está habituado a fazer aquela posição para lá e no momento tens que tomar a decisão que te parece mais acertada”.</p>	<p>Autoformação</p> <p><u>Assistir a treinos e jogos:</u> “Jogos assisto, treinos não tenho por hábito (...) também vejo dos outros clubes. Se for perto e for uma equipa que vai jogar contra mim, para ver a equipa adversária e analisar um bocadinho a equipa adversária. Do meu clube, que é aquilo que eu observo mais, para ver dinâmicas, o que é que fazem diferente de mim, perceber o porquê”.</p> <p><u>Atualização de conhecimentos:</u> “Aquilo que eu faço é estar constantemente à procura de coisas novas, esquemas táticos”;</p> <p>“Através da pesquisa na internet, é o mais frequente e através de trocas de ideias com vários colegas treinadores”;</p> <p>“Já li os livros do Mourinho”;</p> <p>“Faço pesquisa, arranjo alguns artigos, pesquisa de treinos, de exercícios, esquemas táticos, modelos de jogo, ideias de jogo”;</p> <p>“Vejo várias coisas, vejo o basquete, ainda no outro dia dei exemplo do basquete aos meus miúdos por causa de uma situação de ataque. O andebol, a forma como eles formam, por exemplo uma linha defensiva”.</p>	<p>Inspirações desportivas</p> <p>“Neste momento gosto muito do estilo de jogo do Guardiola, para mim é o melhor de todos os tempos (...) o estilo de jogo, muitas vezes, não é atrativo, mas é aquele que é mais eficaz, tem sido, tem demonstrado ser, ser o mais eficaz. Gosto também muito do treinador do Kloop”;</p> <p>“O treinador do Porto, acho que é aquele treinador que pouco percebe para o nível em que está, mas tem uma coisa que eu hoje ainda tenho de conseguir, que sinto que é aquilo que me falta mais, que é o rendimento de cada jogador dentro de campo, o facto de lutar mais, juntar mais”.</p>
Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
<p>De atleta para treinador desportivo</p> <p>“Seres atleta permite-te saber o que é que eles passam (...) e depois dá-te as vivências, quer boas quer más. Como é que tu podes unir um grupo que está em baixo, como é que consegues motivá-lo”;</p> <p>“Unir o grupo, e ajudar a fazer as brincadeiras para o grupo estar mais unido, haver bom ambiente no balneário e as próprias brincadeiras que faziam também comigo na altura para integrar”.</p>	<p>De treinador desportivo para atleta</p> <p>“A melhor ocupação nos espaços dentro de campo (...) Ocupar, saber a posição e os terrenos que tu debes, na posição em que tu jogas, o que é que tu tens de fazer, melhor a tua performance”.</p>	<p>Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que utiliza</p> <p>“Adapto sempre, não tenho nenhum exatamente igual, tenho alguns dentro da mesma lógica, mas as coisas são diferentes, eu tenho outras ideias que eles não tinham na altura, mas é sempre diferente. Tenho uma base de organização que é idêntica, por exemplo, 6 contra 4, organização ofensiva e defensiva. Mas depois altero sempre devido ao contexto e aos atletas”.</p>	<p>Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que não utiliza</p> <p>“Os remates à baliza, fazer passe, tocar ao lado e o jogador rematar em linha reta. Isto assim, aqui é a grande área, isto é a baliza, um jogador aqui, uma fila de jogadores aqui, uma fila, fazer passe, este toca ao lado, este vem e remata. Isto abomino”.</p>	<p>Algo que não realiza, atualmente, como treinador desportivo</p> <p>“Estar sempre aos berros com o mesmo jogador, massacar demasiado um jogador. Pô-lo também a aquecer e não entrar e não meter miúdos nos descontos”.</p>
Percurso de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
<p>Percurso de atleta para treinador desportivo</p> <p>“Havia coisas que eu olhava e sabia que estavam mal e não podia dizer nada (...) como agora comecei a ser treinador, comecei a aperceber-me das coisas. Aquilo que fui fazendo foi muitas das vezes não comunicar diretamente ao treinador, mas ele às vezes perguntava-me alguma coisa, ele falava comigo porque ele também sabia que eu era treinador... às vezes eu dava o meu parecer, outras vezes... a maior parte das vezes, procurava chegar junto dos meus colegas, nessa posição ou desse espaço que estivessem a ocupar e... e ajudá-los de forma, de forma sempre correta”.</p>	<p>Como se descreve na função de treinador desportivo</p> <p>“Pontos negativos, muitas vezes passam-me situações ao lado porque estou distraído, não é ser desatento, mas foco-me demais em algumas situações de jogo, devia de ter um campo de visão mais aberto, também por isso é que filmo os meus jogos (...) Ainda me ligo demasiado aos miúdos”;</p> <p>“Consigno manter um bom relacionamento com os miúdos, a nível de jogo sou organizado, acho que sou competente naquilo que faço e uma característica que evolui é a leitura de jogo”.</p> <p>Mudanças na forma de executar a função de treinador desportivo</p> <p>“Estou muito mais interativo com os miúdos, dou muito mais <i>feedback</i>, puxo mais pela equipa (...) sou mais interventivo, tenho uma postura diferente, mais de brincadeira, tenho mais imposição, tenho mais liderança... e sou mais rígido”; “E afastei-me um bocadinho mais deles, do grupo (...) depois não havia regras e quando me queria impor não me conseguia”.</p>	<p>Feedback</p> <p>“Dou individual e dou coletivo. Principalmente individual quando quero alguma coisa específica da posição. A maior parte é tudo coletivo. Mas individual nessa situação ou quando sinto que há um miúdo que está em baixo ou que não assume tão bem a função que lhe dou ou não percebe o que eu quero dele”.</p> <p>(Durante treinos e jogos)</p> <p>(Positivo e de reforço (às vezes punitivo))</p> <p>Reconhecimento</p> <p>“O reconhecimento só em cima, só quando és grande”;</p> <p>“Sentes que és bom quando tens sucesso (...) podes ter a pior equipa, podes ter o pior jogo, o pior sistema, as piores ideias, mas se tiveres resultados, sentes-te bem porque tens sucesso (...) Nos patamares mais baixos, quando vês os miúdos a evoluir, o nível de organização das equipas, o nível de jogo, aí sentes-te bom”.</p> <p>Credibilidade</p> <p>“Quando eles vêm que uma pessoa sabe fazer aquilo que ensina, acho que por si só mostra que temos de saber alguma coisa e é mais fácil a aceitação, principalmente nos miúdos, se és bom jogador, eles vão sempre olhar para ti e vão querer ser como tu ou vão querer fazer alguma coisa como tu. Se fazes alguma coisa diferente, eles vão querer fazê-la e vão olhar para ti de forma diferente do que se não souberes dar um pontapé na bola”.</p>	<p>Exemplo negativo de um treinador</p> <p>“Era um treinador que não me defendia, defendia outros, mas não me defendia a mim, teve uma fase boa comigo, mas depois acabava comigo. Era quando eu era juvenil e jogava pelos juniores. Apesar de ele me pôr a jogar sempre, e jogava quase sempre os jogos todos, deitava-nos abaixo, às vezes, de uma maneira terrível. Uma pessoa às vezes estava totalmente desmotivado, havia dias em que nem me apetecia treinar”.</p> <p>Exemplo positivo de um treinador</p> <p>“Foi numa altura complicada em que tinha muita gente contra mim, ene de stresses e marcou-me pela positiva pela confiança que pôs em mim e consegui trazer isso para jogo, consegui ter um rendimento muito acima da média nesse ano”.</p>	<p>Dificuldades e facilidades na transição de atleta para treinador desportivo</p> <p>“Não tive dificuldades nenhuma. O que me facilitou foi a parte da interação com os miúdos, parte de me integrar neles, o facto de conseguir aperceber de coisas que se passam entre eles, a própria disposição e o sentar no balneário, dá para perceber quem é que se dá melhor com quem, as pequenas brincadeiras (...) Também me ajudou muito foi a maior parte da colocação dos jogadores no campo, tu tens uma maior perceção quando és jogador, ou melhor tens uma perceção quando és jogador, e tens outra quando és treinador”.</p> <p>Dificuldades e facilidades na transição de treinador desportivo para atleta</p> <p>“Não me dificultou, foi só na parte de quando eu era treinador e jogava, muitas vezes queria dar um ponto de vista e não podia dar, sabia muitas coisas que estavam mal, mas não queria estar a interferir, e essa foi a parte mais difícil”;</p> <p>“Facilitou-me o facto de perceber algumas decisões do treinador e principalmente conseguir-me ajudar a ver os jogos de outra maneira, ou seja, na perceção de jogo, a olhar para o jogo de outra forma”.</p>
<p><i>“Lembraste sempre de situações que tiveste durante a carreira de jogador que te vai facilitar como treinador”</i></p>				

Treinador B				
Processos de (auto)formação de treinadores desportivos				
<p>Formação formal</p> <p>“Dá muitas bases, principalmente na parte de pedagogia e ensinar os miúdos”;</p> <p>“E eu noto que não tendo isso, tenho se calhar muitas mais dificuldades. Vai muito mais pela minha experiência e depois tentativa-erro”.</p> <p>(Ponderação: 70%)</p> <p>Ações de formação em contexto desportivo</p> <p>“Mais na parte de condição física, cursos de crossfit, já fiz de <i>cycling</i>, alguns de ginásio, monitor de canoagem”.</p>	<p>Formação informal</p> <p>“Mas, por exemplo, se tu não és atleta e fazes uma formação como treinador e em alguma coisa que nunca treinaste, então aí a formação de treinador é muito mais importante porque tu estás a fazer uma coisa que nunca fizeste na vida e estás a aprender uma coisa de base. Agora uma pessoa que já foi atleta, foi atleta durante 15 anos ou 20 anos, quando passa a treinador já leva uma bagagem muito grande”.</p> <p>(Ponderação: 30%)</p>	<p>Exemplos de vivências</p> <p>“Em termos de bagagem, sim. Senão lá está ia precisar de muita formação. É um desporto muito específico e não é tipo futebol que toda a gente, em todas as semanas, está a dar na televisão, ou seja, ia obrigar a muita formação”.</p> <p>Exemplos de imprevistos</p> <p>“(lesão) O contacto com o atleta, ir falar com ele e tentar perceber o estado de espírito, talvez, reconvorta-lo um bocado, se ele não puder participar. Se ele puder participar tentar minimizar com que a lesão não interfira muito no estado psicológico dele, porque depois os resultados não vão ser iguais”;</p> <p>“Material estragado, lesões, medo (...) O que eu faço é tentar minimizar e não ligar muito porque se tu dás muito importância”.</p>	<p>Autoformação</p> <p>Assistir a treinos e jogos: “Nós vamos fazer uma prova, estão lá 10 clubes e nós estamos a ver o que os outros fazem. Isto é um desporto individual, eu não estou a ver o treinador deles, mas estou a ver o atleta deles a fazer”;</p> <p>“Ir ver treinos de outros treinadores, para aprenderes exercícios novos, isso sim, já fiz”.</p> <p>Atualização de conhecimentos: “Internet, muita internet. O outro treinador vai fazendo formações, vai-me passando os conteúdos que tem das formações dele, ler,...”;</p> <p>“Muitos vídeos de outros atletas”;</p> <p>“Conversas informais”.</p>	<p>Inspirações desportivas</p> <p>“Como treinador não, mas como atleta eu gostava muito, quando andava na parte de competição, de um francês, Fabien Lefevre”;</p> <p>“Por vídeos, nas provas do circuito. Imagina a prova é no domingo de 10, tu ias para a pista na semana anterior e estavam lá as equipas todas e eu seguia-o muito”.</p>
Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
<p>De atleta para treinador desportivo</p> <p>“Eu gosto muito de treinar e gosto de treinar pesado e isso reflete-se na minha maneira de treinar os outros. Uma característica dos meus treinos é que são extensos e duros e intensos”.</p>	<p>De treinador desportivo para atleta</p> <p>“Calma, ponderação, mais técnica. Comecei a perceber exatamente onde eu às vezes exagerava nos treinos e se calhar não precisava de exagerar tanto (...) eu gosto de fazer treinos muito longos, com séries de 10 minutos, séries de 20 minutos, as provas de slalom neste preciso momento têm 90 segundos, não te adianta nada estar a fazer 7/8/10 séries de 20 minutos quando sabes que a tua prova vai ser de 90 segundos, ou seja, comecei a aumentar a intensidade e a reduzir aos tempos”.</p>	<p>Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que utiliza</p> <p>“Tantos. Por exemplo treinos cronometrados 4 portas, é o que nós chamamos aquele treino técnico básico, mas que com o cronometro obrigas a que os atletas andem rápido, por exemplo. Treinos de séries de 30 segundos em água lisa”.</p>	<p>Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que não utiliza</p> <p>“Não me lembro de nenhum que não use, ou igual ou adaptável”.</p>	<p>Algo que não realiza, atualmente, como treinador desportivo</p> <p>“Pressionar os atletas, moer a cabeça”.</p>
Percurso de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
<p>Percurso de atleta para treinador desportivo</p> <p>“Deve ter sido a altura mais difícil porque foi a primeira vez que disseram assim, toma lá um clube, gere e faz. E tu estás naquela fase em que só sabes ser atleta (...) tu nem sabes bem o que estás a fazer, sabes aquilo tudo que fizeste para trás e tentas adaptar, só que é difícil quando tens aquele bichinho de competir (...) tenho de treiná-los, mas depois também tenho de treinar”;</p> <p>“Não senti esta transição. Mas ao mesmo tempo não era o melhor treinador que poderia ser”;</p> <p>“Simplesmente aquele bicho de competir e ser bom e de querer voltar ao topo já não tenho tanto”.</p>	<p>Como se descreve na função de treinador desportivo</p> <p>“Teimoso (...) exigente. Os treinos que costumo fazer são muito físicos e bastante exigentes”;</p> <p>“Crio bastante empatia com os atletas (...) consigo criar ligações muito fortes, noto que eles gostam de mim e isso permite-me que eu possa, às vezes, ser mais um bocado agressivo sem que os magoe”.</p> <p>Mudanças na forma de executar a função de treinador desportivo</p> <p>“Estar cada vez mais a encarar as coisas como treinador, ou seja, perco cada vez mais tempo a treiná-los do que a treinar, acabo por ter um bocado mais de paciência (...) não tenho aquela necessidade de fazer os exercícios e às vezes abdicar de os fazer para ficar a vê-los fazer”.</p>	<p>Feedback</p> <p>“Mais individual porque não posso dizer a dois atletas com capacidades completamente diferentes <i>“chega aquela porta e faz assim”</i> (...) quando são dois atletas com mais ou menos as mesmas capacidades, em que o seu nível técnico está equiparado, consegues dar coletivo”.</p> <p>(Durante treinos e provas)</p> <p>(Positivo e de reforço (às vezes punitivo))</p> <p>Reconhecimento</p> <p>“Os treinadores no slalom acabam por ser muito postos de parte”;</p> <p>“É o teu resultado, foste tu que treinaste para aquele resultado (...) Claro que há um trabalho por trás, mas acho que passa muito despercebido”;</p> <p>“Não estou a dizer que o atleta não me reconhece (...) muitas vezes dizem <i>“tinhas razão, assim é muito mais fácil”</i> e isso é uma forma de reconhecimento”.</p> <p>Credibilidade</p> <p>“O facto de teres um percurso, que apesar de eles até não conhecerem, mas depois começa a dizer <i>“já fiz isto, já aquilo”</i> aí notas que a atitude muda”.</p>	<p>Exemplo negativo de um treinador</p> <p>“Ele não era só treinador e as opções dele fora de treinador não foram as melhores e foi por causa disso que eu desisti”.</p> <p>Exemplo positivo de um treinador</p> <p>“Eu agora revejo-me muito nele, no tipo de treinador, e se calhar foi o que me marcou mais, apesar de não ter sido o que me treinou mais (...) Era duro na hora dos treinos. Fora das horas dos treinos, dava para falar com ele, brincar com ele (...) E ele positivamente fez-me gostar muito de desporto”.</p>	<p>Dificuldades e facilidades na transição de atleta para treinador desportivo</p> <p>“Difícultar não me dificultou nada, talvez na transição passar de atleta para mais treinador para treinador, uma pessoa vai-se sentindo mais velho e ver as coisas a passar”;</p> <p>“Muito porque depois de perceber as coisas, depois de passar por elas acho que é muito mais fácil de explicar, muito mais fácil de transmitir a informação que tu queres aos teus atletas (...) às vezes nem é a parte técnica que é difícil de passar, é conseguir perceber exatamente aquilo que eles estão a sentir na água”.</p> <p>Dificuldades e facilidades na transição de treinador desportivo para atleta</p> <p>“Difícultou, o tempo de treino, a partir do momento em que começa a pensar mais em treinar outras pessoas do que a ti”;</p> <p>“Vejo as coisas de outra forma, o facto de estar a explicar a outras pessoas ou estar a dizer e ter de explicar porquê e ter de representar e fazer para os outros verem, ajuda muito na parte do treino, principalmente na parte técnica”.</p>
“Depende muito da bagagem que uma pessoa traz”				

Treinador C				
Processos de (auto)formação de treinadores desportivos				
Formação formal “Bases, ao nível mais científico”; “Aspetos fisiológicos do treino (...) carga de treino”; “Aprender com professores muito bons (...) muitos deles são treinadores ou estão ligados a equipas técnicas”. (Ponderação: 49%) Ações de formação em contexto desportivo “O papel do treinador na formação de jovens futebolistas”; “Relato de experiências pessoais”.	Formação informal “Aprendemos muito na faculdade, nos livros (...) mas depois a parte prática (...) de estar no campo, de estar com os atletas”. (Ponderação: 51%)	Exemplos de vivências “A parte de jogar ao mesmo tempo que treino consegue-me proporcionar o perceber melhor (...) num momento de falha ou num momento de sucesso, aquilo que eles vão sentindo e acho que consigo, se calhar interagir melhor com eles nesses momentos”. Exemplos de imprevistos “Um miúdo que falhou um penalty, numa altura decisiva do jogo”; “Um exercício não está a funcionar, por algum motivo, não vou continuar o exercício só porque programei aquele e o exercício tem de ser aquele até ao fim”.	Autoformação Assistir a treinos e jogos: “Ir vendo o que os outros vão fazendo, aprende-se muito com os outros”; “Ir ver algum treino até, por exemplo, de uma equipa estrangeira que vem estagiar cá, ir ver aquilo que eles fazem, as coisas diferentes que eles fazem, o tipo de exercícios, para tirar ideias”. Atualização de conhecimentos: “Formação (...) vou vendo treinos, jogos, entrevistas na televisão, programas de futebol”; “O meu próprio treino, a evolução que eu vou tendo de treino para treino”; “Gosto muito de ler livros relacionados com a área de futebol e do desporto e depois também entrevistas, documentários”; “Muitas das vezes também ouço treinadores de outras modalidades e quando digo futebol, muitas áreas depois aí podem estar envolvidas com o futebol, a psicologia, a fisiologia, a nutrição... muita coisa mesmo, muitas áreas relacionadas”.	Inspirações desportivas “Claro que tenho aqueles atletas preferidos ou treinadores”; “Eu tenho alguns treinadores que gosto, por exemplo o Guardiola, o Mourinho, o Villas Boas, gosto, mas depois no fundo acho que é ir tirando aquilo que eu aprecio mais em cada um, tentar aproveitar para eu próprio ser melhor treinador”.
Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
De atleta para treinador desportivo “Eu acho que o treinador gosta que a equipa seja a cara do treinador e no fundo aquilo que eu quero passar enquanto jogador depois para treinador é que a equipa seja um bocadinho à minha imagem”.	De treinador desportivo para atleta “De espremer o sumo todo da laranja para dar o máximo, de ter um bocado de atitude, de raça”.	Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que utiliza “Há um jogo engraçado de concentração, do género de imitação, sai um atleta de uma fila e uma fila do outro lado, frente a frente, um deles tem de fazer um movimento qualquer, o da fila contrária tem de o imitar e depois tentá-lo apanhar, por exemplo, foi um exercício que eu imitei e que aplico aos meus atletas”.	Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que não utiliza “Correr à volta do campo, do género 20 minutos no início do treino, correr só ali à volta do campo, isso normalmente, por exemplo, não faço com os meus atletas”.	Algo que não realiza, atualmente, como treinador desportivo “Alguns exercícios (...) uma das coisas que eu tento fazer é dar-lhes muito jogo, eu gosto muito de jogo, acho que o melhor exercício do treino de futebol é o próprio jogo de futebol”.
Percurso de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
Percurso de atleta para treinador desportivo “Quando eu comecei a ser treinador, eu acho que comecei a ser melhor jogador”; “A perceber melhor que o treinador quer é que nós demos o máximo, nos treinos, nos jogos, perceber que eles no fundo estão ali é para tentar ajudar”; “Eu estou a pedir o máximo, agora também vou ter de dar o máximo”; “O ser jogador, estar num balneário, perceber aquilo que os jogadores vão falando do treinador, aquilo que vão pensando dos próprios exercícios, ajudou-me depois a no treino conseguir lidar melhor com aquilo que os jogadores também gostam”.	Como se descreve na função de treinador desportivo “O meu maior ponto forte é realmente a paixão que tenho pelo jogo, gosto muito de futebol, gosto muito de jogo e gosto muito de estar no treino, gosto muito de estar lá com eles”; “Não sei quando estiver com um escalão mais velho, não sei bem se a forma de liderar que tenho agora se adequa”. Mudanças na forma de realizar a função de treinador desportivo “A forma de perceber algumas reações dos miúdos, os próprios exercícios de treino mudei alguma coisa”.	Feedback “Aquele <i>feedback</i> mais individual, para lhes dar confiança”; “Não me privo de os chamar à parte e quando tenho de lhes dizer alguma coisa assim mais pessoal, digo-lhes”. (Durante treinos e jogos) (Positivo) Reconhecimento “Vou ouvindo um bocadinho dos pais a falar”; “Acho que o mais importante é saber o reconhecimento que os jogadores têm daquilo que eu vou fazendo”. Credibilidade “Acho que sim, se preciso de exemplificar, vou lá e eles notam que eu também sei fazer e isso, no fundo, a verdade é que transmite mais credibilidade”.	Exemplo negativo de um treinador “Ele achava sempre que as outras equipas tinham atletas superiores aos da equipa dele, ou seja, ele achava sempre que os outros tinham vantagem porque os jogadores deles eram melhores que os dele”. Exemplo positivo de um treinador “Gosto daqueles treinadores que falam com os jogadores, dão aquele <i>feedback</i> mais individual quando tem de ser, mais coletivo, gosto daqueles treinadores que o fazem. E depois gosto daquele treinador que percebe de futebol, que percebe o jogo e que depois consegue perceber quem são os melhores jogadores”.	Dificuldades e facilidades na transição de atleta para treinador desportivo “Dificultou em nada, só a questão da gestão do tempo”; “Naquela parte de perceber como funciona um balneário, de já estar habituado a lidar com diversas personalidades em diferentes equipas”; “Num momento em que preciso de explicar um exercício, como se calhar consigo na prática também fazer alguma coisa, também consigo explicar melhor aquilo que quero no exercício”. Dificuldades e facilidades na transição de treinador desportivo para atleta “Só na questão de gestão de tempo, ter tempo para conciliar as duas coisas”; “Fez-me estar do outro lado e isso foi engraçado e deu-me mais responsabilidade”.
“Ninguém vai ser treinador só porque andou na faculdade (...) Nem ninguém consegue ser bom treinador se só andar no campo a repetir sempre a mesma coisa e não for aprendendo fora outras coisas”				

Treinador D				
Processos de (auto)formação de treinadores desportivos				
<p>Formação formal</p> <p>“A nível profissional ajudou-me bastante, para crescer como pessoa, também a nível de trabalho ser mais aguerrido nas coisas, lutar por aquilo que preciso”;</p> <p>“Muitos conhecimentos a nível desportivo, a nível pessoal também, que ajuda a nível de exterior, se acontecer alguma coisa”.</p> <p>(Ponderação: 10%)</p> <p>Ações de formação em contexto desportivo</p> <p>“Formações da CIM – Comunidade Intermunicipal - com temas diversos, entre a parte de Redes Sociais, Etiqueta,...coisas que acabam por complementar a parte desportiva”;</p> <p>“Sempre que possível vou ao estrangeiro fazer formação”.</p>	<p>Formação informal</p> <p>“Nós estamos a partilhar a nossa experiência, também estamos a receber os <i>feedbacks</i> e os <i>feedbacks</i> são muito importantes para uma pessoa evoluir e aprender mais. A nível académico é muito mais teoria”.</p> <p>(Ponderação: 90%)</p>	<p>Exemplos de vivências</p> <p>“Acho que isso acontece a cada treino, a cada competição. Eu lembro-me de uma competição de um dos nossos miúdos mais novos, em que terminou a competição e começou a chorar, mas aquele chorar de alegria, em que fez exatamente o que lhe tinha dito para fazer e a emoção dele, toda a gente reparou”.</p> <p>Exemplos de imprevistos</p> <p>“A nível de treinos, às vezes um miúdo virar, não ter condução do barco, atrapalhar-se, aleijar-se”;</p> <p>“Primeiro agir rápido (...) E depois, tentar perceber o porquê de ter acontecido e levá-lo a não ter medo e a repetir a experiência, procurar de novo novas sensações”;</p> <p>“Partir material em competições”.</p>	<p>Autoformação</p> <p><u>Assistir a treinos e jogos:</u> “Cá em Portugal nem tanto, mas vou com frequência a Espanha, até como apoio e técnico adjunto do selecionador”;</p> <p>“Tem treinadores de todo o mundo lá e sempre que pudemos sim, aproveitamos para trocar experiências, perceber como eles fazem, método de trabalho que eles têm”;</p> <p>“Mesmo a nível de treinos, tentamos fazer, às vezes, treinos em conjunto com outros clubes”.</p> <p><u>Atualização de conhecimentos:</u> “Sobretudo vídeos (...) procurar vídeos de atletas, de vários países, várias seleções e ver ali o que é que se podia compor, melhorar e foi algo que eu fui sempre trazendo comigo”;</p> <p>“Através das redes sociais (...) Vídeos que vão sendo colocados”.</p>	<p>Inspirações desportivas</p> <p>“Tenho vários (...) vou buscar muitas referências tanto a treinadores como atletas”;</p> <p>“Peri Guerrero que foi nosso selecionador, pessoa com quem eu me comparo muito, gosto muito da maneira de ele treinar. Guille Diez-Canedo, também é um treinador espanhol que esteve com a equipa brasileira. Ettore Ivaldi que eu gosto muito. Atletas, Alexander Slavovski, Motley Biazzo. Este é eslovaco e este é francês, uma canoa e um kayak, são atletas completamente diferentes”;</p> <p>“Não me posso esquecer, Michael Martikan, este é um dos melhores atletas a nível mundial, várias vezes campeão olímpico, campeão mundial”;</p> <p>“Neste atleta a garra, meio metro de gente e quando está na água, tem uma garra que poucos têm. Neste atleta é a parte técnica, é um atleta muito técnico em que brinca com o que está a fazer, nota-se alegria quando faz as coisas”;</p> <p>“Os treinadores é a parte humana que eles têm, em que explicam, percebem, criam à volta deles um grupo de amigos, mesmo sendo um treinador rival”.</p>
Processos de transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
<p>De atleta para treinador desportivo</p> <p>“Sobretudo a consciência da dificuldade, o saber o que custa fazer os exercícios e arranjar maneiras ou métodos mais fáceis para saber ensinar”.</p>	<p>De treinador desportivo para atleta</p> <p>“Se calhar a exigência ao nível de exercícios, de saber onde posso trabalhar mais e exigir mais para o atleta também trabalhar mais nesses pontos”.</p>	<p>Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que utiliza</p> <p>“Há treinos que não mudaram e acho que não vão mudar tão cedo, os chamados <i>loops</i>, são treinos de resistência em que podemos ter uma parte mais técnica e uma parte só de remada. Técnica de remada, sem dúvida”.</p>	<p>Exercício que lhe foi ensinado por um treinador e que não utiliza</p> <p>“A nível de canoa, remada de canoa, é uma remada que é mais específica e foi-me ensinado a fazer remada, puxar e terminar com o leme. Eu tento evitar isso porque depois cria-se o hábito de fazer remada e ficar o leme lá atrás à espera da próxima remada”;</p> <p>“Tentar fazer pressão na pá e trabalhar mais a nível de tronco”.</p>	<p>Algo que não realiza, atualmente, como treinador desportivo</p> <p>“Berrar, sobretudo berrar com os atletas, obrigá-los a fazer à força, eu acho que há outros métodos para conseguir isso”.</p>
Percurso de atleta para treinador desportivo (e vice-versa)				
<p>Percurso de atleta para treinador desportivo</p> <p>“Eu acho que foi uma coisa natural porque eu comecei a dar formação como monitor, ainda sem ter formação própria como treinador, e sempre criava ali uma equipa, um grupo de amigos, em que estávamos a fazer aquilo que gostávamos, eu explicava aquilo que sabia, aprendia com eles aquilo que eles sabiam, começou um bocadinho por ali. Depois senti a tal necessidade de aprofundar um bocadinho mais, perceber a nível de técnica o que é que posso fazer, o que é que posso puxar, a nível muscular... as idades onde podem fazer mais força, trabalhar mais técnico...”;</p> <p>“Uma pessoa percebe o papel do atleta, percebe o que é que ele pode fazer, onde é que pode puxar mais, onde é que pode... e quando erra, o porquê de errar”.</p>	<p>Como se descreve na função de treinador desportivo</p> <p>“Pontos fortes, sobretudo a experiência que tive como atleta, depois também a nível de análise sou muito preciso, na análise técnica, análise de percurso, sou bastante conciso nisso, exigente”;</p> <p>“Pontos a melhorar, eu acho que a formação, ainda falta muita coisa, por vezes sentimo-nos sem meios para fazer aquilo que queríamos (...) sobretudo a nível de motivação, tenho bastante dificuldade”.</p> <p>Mudanças na forma de executar a função de treinador desportivo</p> <p>“Acho que tenho mais paciência. A nível técnico, a nível de exigência acho que está igual. Só mais paciência”.</p>	<p><i>Feedback</i></p> <p>“Depende do atleta”;</p> <p>“É mais fácil ser individual. Por vezes, o tal caso de serem em grupo, 2/3, que estão no mesmo patamar”.</p> <p>(Durante treinos e provas)</p> <p>(Positivo)</p> <p>Reconhecimento</p> <p>“Eu acho que não há melhor maneira de o treinador se sentir bem quando vê os atletas a dar o melhor e quando se sentem bem a dar o melhor deles”;</p> <p>“Para mim o reconhecimento não precisa de ser nada demais, basta eles ouvirem e aceitarem e acreditarem naquilo que eu estou a dizer e depois quando eles mostram que realmente eu estava certo naquilo que estava a fazer e me apoiaram, um obrigado, um abraço, um sorriso”.</p> <p>Credibilidade</p> <p>“Eu acho que sim, embora não fosse necessário, mas acho que, como atleta e vou e explico o exercício, acaba por ser mais fácil eles aceitarem”.</p>	<p>Exemplo negativo de um treinador</p> <p>“Eu tive um treinador que, na fase que eu estava mais lançado, estava a andar muito bem, tentou encostar-me e isso custou-me imenso”.</p> <p>Exemplo positivo de um treinador</p> <p>“Tenho outros treinadores me trazem bastante confiança e pessoas onde eu vou buscar, com muita frequência, conhecimentos e perceber como é que eles fazem as coisas”;</p> <p>“São treinadores ao meu estilo, mais presentes, em que acompanham mais o atleta, percebem mais o atleta. Um treinador que no fundo faz o papel de pai, de irmão, de psicólogo,...”.</p>	<p>Dificuldades e facilidades na transição de atleta para treinador desportivo</p> <p>“Facilitou a nível de conhecimentos, portanto é mais fácil uma pessoa ensinar. Dificultou... vai dificultando porque eu sendo um treinador e sendo atleta ao mesmo tempo, por vezes, não dedico o tempo que queria só a treinar”.</p> <p>Dificuldades e facilidades na transição de treinador desportivo para atleta</p> <p>“Facilitou a nível de conhecimento como treinador, perceber sobretudo a nível nutricional, a nível físico, onde posso melhorar... também dificultou o caso de não ter tanto tempo para mim como atleta, tenho de dividir e gerir o tempo entre atleta e treinador”.</p>
“Uma pessoa quando está a aprender algo que já tem bases, é muito mais fácil”				

Hora de guardar as chuteiras e içar a canoa: transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo

Inês Margarida Ribeiro Cunha

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

